

3 1761 11849683 5



Catalogue No. 74-401-SPB

Pension Plans in Canada

**Statistical Highlights
and Key Tables**

January 1, 1999

N° 74-401-SPB au catalogue

Régimes de pension au Canada

**Aperçu statistique
et tableaux-clés**

1er janvier 1999



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

How to obtain more information

Specific inquiries about this product and related statistics or services should be directed to: Client Services, Income Statistics Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: 1 888 297-7355 toll free) or (613) 951-7355, by facsimile (613) 951-3012, by internet at income@statcan.ca.

For information on the wide range of data available from Statistics Canada, you can contact us by calling one of our toll-free numbers. You can also contact us by e-mail or by visiting our Web site.

National inquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Depository Services Program inquiries	1 800 700-1033
Fax line for Depository Services Program	1 800 889-9734
E-mail inquiries	infostats@statcan.ca
Web site	www.statcan.ca

Ordering and subscription information

This product, Catalogue no. 74-401-SPB, is published as a standard printed publication at a price of CDN \$40.00 per issue. The following additional shipping charges apply for delivery outside Canada:

	Single issue
United States	CDN \$ 6.00
Other countries	CDN \$ 10.00

This product is also available in electronic format on the Statistics Canada Internet site as Catalogue no. 74-401-SIB at a price of CDN \$30.00 per issue. To obtain single issues or to subscribe, visit our Web site at www.statcan.ca, and select Products and Services.

All prices exclude sales taxes.

The printed version can be ordered by

- Phone (Canada and United States) **1 800 267-6677**
- Fax (Canada and United States) **1 877 287-4369**
- E-mail **order@statcan.ca**
- Mail Statistics Canada
Dissemination Division
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario K1A 0T6
- And, in person at the Statistics Canada Regional Centre nearest you.

When notifying us of a change in your address, please provide both old and new addresses.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the Agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact Statistics Canada toll free at 1 800 263-1136.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Service aux clients, Division de statistique sur le revenu, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : 1 888 297-7355, par télécopieur (613) 951-3012), ou par Internet au revenu@statcan.ca.

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 74-401-SPB au catalogue est publié en version imprimée standard et est offert au prix de 40 \$ CA l'exemplaire. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

	Exemplaire
États-Unis	6 \$ CA
Autres pays	10 \$ CA

Ce produit est aussi disponible sous forme électronique dans le site Internet de Statistique Canada, sous le n° 74-401-SIB au catalogue, et est offert au prix de 30 \$ CA l'exemplaire. Les utilisateurs peuvent obtenir des exemplaires ou s'abonner en visitant notre site Web à www.statcan.ca et en choisissant la rubrique Produits et services.

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

La version imprimée peut être commandée par

- Téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- Télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- Courriel **order@statcan.ca**
- Poste Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.



Statistics Canada
Income Statistics Division
Pensions and Wealth Program

Pension Plans in Canada

**Statistical Highlights
and Key Tables**

January 1, 1999

Statistique Canada
Division de la statistique du revenu
Programme sur les pensions et le patrimoine

Régimes de pension au Canada

**Aperçu statistique
et tableaux-clés**

1^{er} janvier 1999

Published by authority of the Minister
responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2000

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

October 2000

Catalogue no. 74-401-SPB

Catalogue no. 74-401-SIB
ISSN 1492-8841

Frequency: Biennial

Ottawa

Publication autorisée par le ministre
responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2000

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

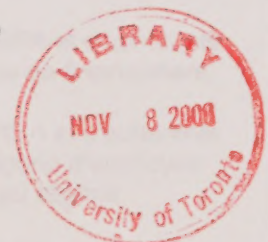
Octobre 2000

N° 74-401-SPB au catalogue

N° 74-401-SIB au catalogue
ISSN 1492-8841

Périodicité : bi-annuel

Ottawa



Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing partnership between Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued cooperation and goodwill.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

..	figures not available.
...	figures not appropriate or not applicable.
-	nil or zero.
--	amount too small to be expressed.
P	preliminary figures.
r	revised figures.
x	confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

..	nombres indisponibles.
...	n'ayant pas lieu de figurer.
-	néant ou zéro.
--	nombres infimes.
P	nombres provisoires.
r	nombres rectifiés.
x	confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.



Table of contents		Page	Table des matières	
Highlights		5	Faits saillants	
Introduction		7	Introduction	
Scope and method of survey		7	Champ et méthode d'enquête	
Registered pension plans - their place in Canada's retirement income system		9	Régimes de pension agréés - la place qu'ils occupent dans le système de revenu de retraite canadien	
Number of plans and members		13	Nombre de régimes et d'adhérents	
Coverage rate		14	Taux d'adhésion	
Public and private sectors		18	Secteurs public et privé	
Size of plans		21	Taille des régimes	
Contributory and non-contributory plans		23	Régimes contributifs et non contributifs	
Employee and employer contributions		24	Cotisations des employés et des employeurs	
Type of plan		26	Genre de régime	
Key tables		31	Tableaux-clés	
Table 1	Number of members of RPPs by area of employment and sex	33	Tableau 1	Nombre d'adhérents aux RPA selon la région d'emploi et le sexe
Table 2	Number of RPPs and members by jurisdiction of plan registration	34	Tableau 2	Nombre de RPA et d'adhérents selon le secteur de compétence de l'agrément du régime
Table 3	Number of RPPs and members by size of plan	35	Tableau 3	Nombre de RPA et d'adhérents selon la taille du régime
Table 4	Number of RPPs and members by funding instrument	36	Tableau 4	Nombre de RPA et d'adhérents selon le mode de financement
Table 5	Number of RPPs and members by class of employees eligible for the plan	37	Tableau 5	Nombre de RPA et d'adhérents selon la catégorie d'employés admissibles au régime
Table 6	Number of RPPs and members by participation requirement for new employees	38	Tableau 6	Nombre de RPA et d'adhérents selon l'exigence d'adhésion pour les nouveaux employés
Table 7	Number of RPPs and members by type of plan	39	Tableau 7	Nombre de RPA et d'adhérents selon le genre de régime

Table 8	Number of RPPs and members by employee contribution formula	40	Tableau 8	Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des cotisations de l'employé
Table 9	Number of RPPs and members by employer contribution formula	41	Tableau 9	Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des cotisations de l'employeur
Table 10	Number of RPPs and members by benefit formula	42	Tableau 10	Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des prestations
Table 11	Number of RPPs and members by normal retirement age	43	Tableau 11	Nombre de RPA et d'adhérents selon l'âge donnant droit à la retraite normale
Table 12	Number of RPPs and members by automatic adjustment of pension	44	Tableau 12	Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode prévue de rajustement automatique des rentes
Table 13	Number of RPPs and members by death benefit after retirement - normal form of pension	45	Tableau 13	Nombre de RPA et d'adhérents selon les prestations de décès après la retraite - rente de retraite normale
Table 14	Number of RPPs and members by death benefit after retirement - for married pensioner	46	Tableau 14	Nombre de RPA et d'adhérents selon les prestations de décès après la retraite - pour rentier marié
Appendix I	Selected provisions of pension regulatory legislation	47	Annexe I	Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite
Appendix II	Technical notes	51	Annexe II	Notes techniques
Glossary		55 57	Lexique	

Highlights

Coverage rate still declining

Although employer-sponsored registered pension plans (RPPs) remain an integral part of the retirement savings system for Canadians their coverage has been declining throughout the 1990s. At the end of 1998, 41% of paid workers were covered by RPPs, down from 45% in 1992.

Since 1992, RPP coverage rates for men have steadily fallen, from 48% in 1992 to 42% in 1998. For women, the decline in coverage was less pronounced than for men; it decreased from 42% in 1992 to 39% in 1998.

Coverage is the highest in Newfoundland and lowest in Alberta

About 53% of paid workers in Newfoundland belonged to RPPs in 1998, the highest proportion of any of the provinces. In contrast, Alberta had the lowest coverage rate, with 31%.

Decline in RPP membership is slowing

As of January 1, 1999, there were about 14,900 RPPs covering just under 5.1 million paid workers. The number of members has fallen from a peak of 5.3 million at the beginning of the decade. However, the drop in membership appears to be slowing in recent years, and membership actually edged up 0.1% from January 1, 1998.

At the beginning of 1999, about 2,272,000 women belonged to an RPP, up from about 2,250,000 at the beginning of 1997. At the same time, the number of male workers covered by an RPP declined from 2,866,000 to about 2,819,000.

Decline in membership in the public sector

The number of RPP members in the public sector decreased by 7% between January 1, 1993 and 1999. The decline in this sector is a result of the cutbacks in federal and provincial government employees in recent years.

Faits saillants

Taux d'adhésion encore à la baisse

Les régimes de pension agréés (RPA) offerts par les employeurs demeurent un élément essentiel des programmes d'épargne-retraite des Canadiens même si leur taux d'adhésion a diminué au cours des années 1990. À la fin de 1998, 41 % des travailleurs rémunérés adhéraient à un RPA, en baisse par rapport à 45 % en 1992.

Depuis 1992, les taux d'adhésion aux RPA chez les hommes diminuent progressivement pour passer de 48 % en 1992 à 42 % en 1998. Chez les femmes la baisse est moins prononcée que celle des hommes puisqu'elle varie de 42 % à 39 %, respectivement.

Le taux d'adhésion est le plus fort à Terre-Neuve et le plus faible en Alberta

En 1998, environ 53 % des travailleurs rémunérés à Terre-Neuve faisait partie d'un RPA, la proportion la plus élevée parmi les provinces. À l'opposé, c'est en Alberta que la participation était la plus faible avec un taux d'adhésion de 31 %.

La baisse du nombre d'adhérents à un RPA ralentie

Au 1^{er} janvier 1999, on enregistrait environ 14 900 RPA comptant près de 5,1 millions de travailleurs rémunérés. Le nombre d'adhérents diminue après avoir atteint un sommet de 5,3 millions au début de la décennie. Cependant, cette baisse dans les effectifs ralentie de rythme au cours des dernières années; en fait, le nombre d'adhérents a augmenté de 0,1 % par rapport au 1^{er} janvier 1998.

Au début de 1999, environ 2 272 000 femmes adhéraient à un RPA, en hausse par rapport à 2 250 000 au début de 1997. Au cours de la même période, le nombre de travailleurs masculins participant à un RPA déclinait de 2 866 000 à 2 819 000.

Diminution du nombre d'adhérents dans le secteur public

Dans le secteur public, le nombre d'adhérents à un RPA a diminué de 7 % entre les 1^{er} janvier 1993 et 1999. Cette baisse s'explique par la compression des effectifs des administrations fédérales et provinciales au cours des dernières années.

In contrast, the number of RPP members in the private sector grew by 1% between January 1, 1993 and 1999. The increase in this sector was due to the growth in women's participation in RPPs.

Almost half of RPP members work in the public sector

At the beginning of 1999, the 1,238 plans in the public sector accounted for a high proportion of total plan membership (46%).

Most RPP members belong to large plans

At the beginning of 1999, larger plans (with 1,000 or more members) represented just 4% of all plans but covered over three quarters of the RPP members.

Members of defined benefit plans, although decreasing, still predominate

Membership in defined plans has gradually declined since 1993. Despite this drop, those plans covered 85% of total members as of January 1, 1999.

À l'opposé, le nombre d'adhérents dans le secteur privé a augmenté de 1 % entre les 1^{er} janvier 1993 et 1999. Une grande partie de cette hausse est surtout attribuable à la croissance dans la participation féminine aux RPA.

Près de la moitié des adhérents à un RPA travaillent dans le secteur public

Au début de 1999, les 1 238 régimes dans le secteur public comptaient une forte proportion d'adhérents (46 %).

La plupart des adhérents à un RPA appartiennent à des régimes de grande taille

Au début de 1999, il y avait 4 % des régimes de grande taille (1000 adhérents ou plus) qui regroupaient plus du trois quart de tous les adhérents à un RPA.

Même si le nombre d'adhérents à des régimes à prestations déterminées diminue, ces régimes restent toujours populaires

Les effectifs des régimes à prestations déterminées diminuent lentement depuis 1993. En dépit de cette baisse, ces régimes représentaient tout de même 85 % de l'effectif total des adhérents au 1^{er} janvier 1999.

The reference date for data relating to the number of RPPs and their terms and conditions is January 1, the effective date of most new plans or amendments to existing plans. Contribution and membership data are as of the plan year-end in the previous calendar year. Therefore, tables and information dealing with plans and their membership will refer to 1999, 1997, etc.; tables and information dealing with coverage rates and contributions will refer to 1998, 1996, etc.

La date de référence pour les données concernant le nombre de RPA et leurs modalités est le 1^{er} janvier, parce que c'est le plus souvent la date d'entrée en vigueur des nouveaux régimes et des modifications apportées aux régimes existants. Les données sur les cotisations et le nombre d'adhérents sont celles en date de fin d'année du régime, pour l'année civile précédente. Par conséquent, les tableaux et l'information concernant les régimes et le nombre d'adhérents font référence à 1999, 1997, etc.; les tableaux et l'information concernant les taux d'adhésion et les cotisations se rapportent à 1998, 1996, etc.

Introduction

Registered pension plans (RPPs) are plans established by either employers or unions to provide retirement income to employees. These plans are registered with Canada Customs and Revenue Agency for tax purposes and, in most cases, also with the federal or a provincial pension regulatory authority. The information in this report deals with the terms and conditions of registered pension plans.

Data on registered pension plans (RPPs) have been produced by Statistics Canada since 1960. A publication has been produced every second year (except for 1990 and 1994) beginning with the reference period January 1, 1974. Data for January 1, 1994 can be found in **Canada's Retirement Income Programs: A Statistical Overview** (catalogue no. 74-507-XPB), a publication which provides a descriptive and statistical picture of the key programs in place to provide support to individuals upon retirement.

This document is a summary report that has recently been produced for the interim years. In this case the reference period is January 1, 1999. A significant number of additional tabulations and more detailed data are also available on request. For information contact the Client Services Unit at (613) 951-7355 or toll free at 1-888-297-7355.

Information on the assets accumulated by RPPs funded on a trustees basis, and an analysis of the investment vehicles used, may be obtained from separate studies, published biennially (annually until 1994) and quarterly, under the titles **Trusteed pension funds: financial statistics** (catalogue no. 74-201-XPB) and **Quarterly estimates of trustee pension funds** (catalogue no. 74-001-XPB).

Scope and method of survey

Registered pension plans are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public Canada and Québec pension plans. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers or by unions in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of

Introduction

Les régimes de pension agréés (RPA) sont des régimes de prestations de retraite établis par les employeurs ou les syndicats à l'intention des employés. Ces régimes sont enregistrés auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada à des fins fiscales, et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme fédéral ou provincial de la régie des rentes. Les données ci-jointes portent essentiellement sur les modalités des régimes de pension agréés.

Depuis 1960, Statistique Canada produit des données sur les RPA. Un rapport intitulé **Régimes de pension au Canada** (n° 74-401-XPB au catalogue) a été publié tous les deux ans (sauf pour 1990 et 1994), la première période de référence étant le 1^{er} janvier 1974. Les données pour le 1^{er} janvier 1994 se retrouvent dans **Programmes de revenu de retraite au Canada: un aperçu statistique** (n° 74-507-XPB au catalogue), une publication qui présente un portrait à la fois descriptif et statistique des programmes-clés de soutien aux personnes à la retraite.

Ce document fait l'objet d'un rapport sommaire qui a été produit pour les années intermédiaires les plus récentes; celui-ci porte sur les données au 1^{er} janvier 1999. Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données plus détaillées sont également disponibles sur demande. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec le Service aux clients au (613) 951-7355 ou composez sans frais le 1 888 297-7355.

Des données sur l'actif accumulé au titre des RPA financés au moyen d'un accord fiduciaire ainsi qu'une analyse des composantes de l'actif sont présentées dans des publications distinctes intitulées **Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie** (n° 74-001-XPB au catalogue) et **Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières** (n° 74-201-XPB au catalogue, publication biennale (annuelle jusqu'en 1994)).

Champ et méthode d'enquête

Les régimes de pension agréés sont souvent appelés régimes de pension privés pour les différencier des régimes publics de pensions du Canada et de rentes du Québec. Il s'agit de programmes de prestations de retraite offerts aux employés et sont généralement établis volontairement par les employeurs ou les syndicats des secteurs public et privé de l'économie. Par conséquent, les données présentées dans cette publication portent non

employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also includes plans designed for employees of the three levels of government. Thus, the various pension plans for employees of the federal, provincial and municipal governments and enterprises, for members of the Canadian Armed Forces and of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), and for employees of government boards, commissions and Crown corporations are included.

As of January 1, 1999, nine provinces plus the government of Canada had implemented legislation to protect the rights of pension plan members. The ten jurisdictions having pension regulatory legislation in effect as of January 1, 1999 and the date when the original legislation took effect are:

Ontario	-	January 1, 1965
Quebec	-	January 1, 1966
Alberta	-	January 1, 1967
Federal	-	October 1, 1967
Saskatchewan	-	January 1, 1969
Manitoba	-	July 1, 1976
Nova Scotia	-	January 1, 1977
Newfoundland	-	January 1, 1985
New Brunswick	-	December 31, 1991
British Columbia	-	January 1, 1993

Significant changes have been made to the original legislation. The legislation of the different jurisdictions is similar and governs the terms of the pension plan, the funding and the investments of the pension fund. Selected provisions of these acts are summarized in Appendix I.

Not all registered pension plans are governed by these acts. Certain plans for federal and provincial government public servants are not subject to this legislation but have their own acts regulating their operations. Furthermore, as of January 1, 1999, no regulatory legislation was in effect in Prince Edward Island.

The first studies of registered pension plans were undertaken in 1960 and 1965; they were based on direct surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970, administrative data have gradually replaced the survey as the data source, thanks to a co-operative statistical program developed in 1969 by Statistics Canada and the pension supervisory authorities in

seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et charitables et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique. Sont donc compris les divers régimes de pension offerts aux employés des administrations et des entreprises publiques fédérales, provinciales et municipales, aux membres des Forces armées canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), aux employés des commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la Couronne.

Au 1^{er} janvier 1999, des lois visant principalement à protéger les droits des adhérents aux régimes de pension étaient en vigueur dans neuf provinces ainsi qu'au niveau fédéral. Voici les dix juridictions qui possédaient, au 1^{er} janvier 1999, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation:

Ontario	-	1 ^{er} janvier 1965
Québec	-	1 ^{er} janvier 1966
Alberta	-	1 ^{er} janvier 1967
Fédéral	-	1 ^{er} octobre 1967
Saskatchewan	-	1 ^{er} janvier 1969
Manitoba	-	1 ^{er} juillet 1976
Nouvelle-Écosse	-	1 ^{er} janvier 1977
Terre-Neuve	-	1 ^{er} janvier 1985
Nouveau-Brunswick	-	31 décembre 1991
Colombie-Britannique	-	1 ^{er} janvier 1993

D'importantes modifications ont été apportées à ces lois depuis leur date originale d'habilitation. Les énoncés de ces lois distinctes sont relativement semblables et régissent les dispositions des régimes de pension agréés, leur financement et les placements des caisses de retraite. Certaines dispositions de ces lois sont résumées à l'annexe I.

Ces lois comportent des exceptions; certains régimes de pension établis à l'intention des employés des administrations fédérale et provinciales ne sont pas légiférés par une de ces lois mais possèdent leur propre loi régissant leur application. De plus, au 1^{er} janvier 1999, il n'existait pas de texte réglementaire en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les premières études relatives aux régimes de pension agréés, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes directes menées par Statistique Canada. Depuis 1970, des données administratives ont graduellement remplacé l'enquête en tant que source de données, grâce à l'application d'un programme statistique coopératif élaboré en 1969 par

five of the ten jurisdictions listed above. The program has now been expanded to include all ten jurisdictions. Much credit for this and preceding reports must be attributed to the continued co-operation of these pension supervisory authorities. This co-operative statistical program enabled us to obtain from the different authorities data for 99.6% of the RPPs in Canada in effect at January 1, 1999 (covering 77.5% of all members). These administrative data, however, only include plans that have been registered with one of these authorities; plans currently in the process of being registered may not be included in the data even though they might well be in operation.

The prime objective of this report is to provide data on the terms and conditions of registered pension plans. Since the effective date of new plans and of amendments to the existing plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1999. Included are all amendments and new plans effective as of that date. However, the number of plan members and the contributions made to the plans are those as of the plan year end occurring in the calendar year 1998. Most frequently the plan year end is December 31.

Updated membership and contribution data were reported for 84% of plans covering 95% of all members. Those plans for which it was not possible to obtain current membership and contribution data were primarily small plans. A more detailed description of the quality of the data can be found in Appendix II, **Technical notes**.

Registered pension plans - their place in Canada's retirement income system

Generally, the retirement income system is characterized by three main components: government-administered pension programs, employer-sponsored pension plans, and pension plans provided to individuals. These programs or plans are sponsored, administered or encouraged (by means of fiscal or legislative measures) by the federal or provincial governments (Figure 1).

Statistique Canada et les organismes de régie des rentes de cinq des dix juridictions ci-haut mentionnées. Le programme a été élargi et comprend maintenant l'ensemble des dix juridictions. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle et à leur constante collaboration que l'on doit la publication de ce rapport ainsi qu'aux rapports précédents. Au 1^{er} janvier 1999, ce programme statistique coopératif a permis d'obtenir des différentes régies des rentes, des données relatives à 99,6 % de tous les RPA au Canada, soit 77,5 % de l'ensemble des adhérents. Cependant ces données administratives comprennent seulement les régimes enregistrés auprès d'une régie des rentes; ceux en cours d'enregistrement n'y sont pas inclus, bien qu'en réalité ils puissent déjà être en opération.

L'objectif premier de ce rapport est de fournir des données sur les modalités des régimes de pension agréés. Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur tous les nouveaux régimes agréés et toutes les modifications en vigueur au 1^{er} janvier 1999. Toutefois, la plupart des données relatives à l'effectif et aux cotisations sont en date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir eu lieu n'importe quand durant l'année de calendrier 1998. La plupart du temps, cette date est le 31 décembre.

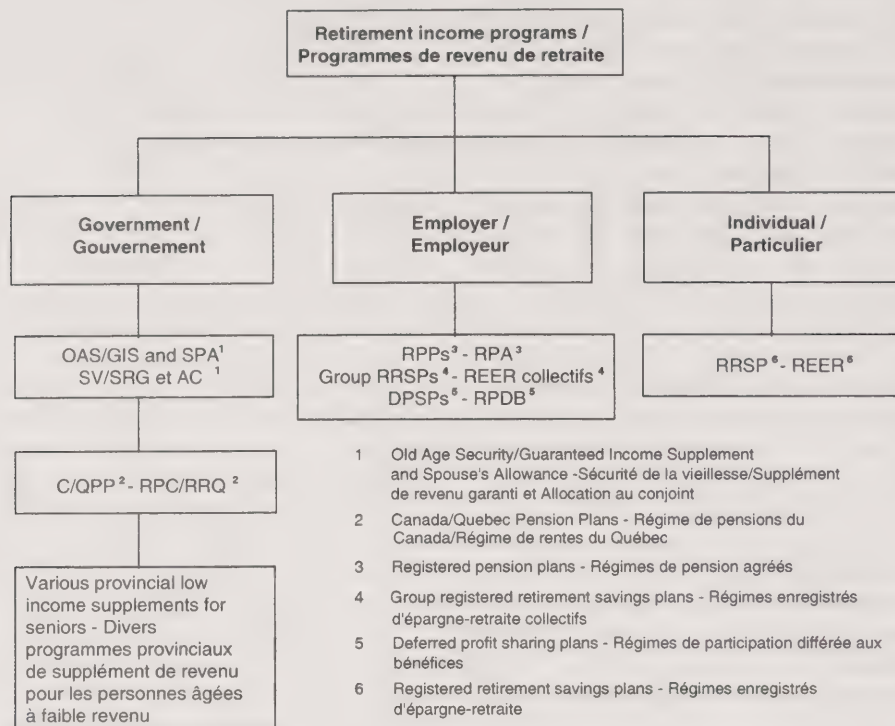
Les données relatives à l'effectif et aux cotisations ont fait l'objet d'une mise à jour dans le cas de 84 % des régimes et de 95 % des adhérents. La plupart des régimes, pour lesquels des données récentes n'étaient pas disponibles, étaient surtout des régimes de petite taille. Une description détaillée de la qualité des données se trouve en fin de texte à l'annexe II intitulé **Notes techniques**.

Régimes de pension agréés- la place qu'ils occupent dans le système canadien de revenu de retraite

De façon générale, le système canadien de retraite est constitué de trois principales composantes: les programmes de pension administrés par les gouvernements, les régimes de pension offerts par les employeurs et les régimes offerts aux particuliers. Ces programmes ou régimes sont parrainés, administrés ou encouragés (au moyen de mesures fiscales et législatives) par les gouvernements fédéral et provinciaux (figure 1).

Figure 1. Canada's retirement income programs

Figure 1. Les programmes de revenu de retraite au Canada



Government-administered plans include the Old Age Security (OAS) program as well as the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan (C/QPP). The OAS, which also includes the Guaranteed Income Supplement (GIS) and the Spouse's Allowance (SPA), guarantees a minimum income to all persons aged 65 and over (in some cases, income may be paid to individuals before age 65). The C/QPP are intended for persons who hold a job; they cover almost all workers in Canada, and the participation of workers aged 18 and over is compulsory.

Employer- or union-sponsored plans include registered pension plans (RPPs), group registered retirement savings plans (RRSPs) and deferred profit-sharing plans (DPSPs). They are primarily intended for workers and are designed to replace employment income on retirement.

Les régimes administrés par un gouvernement comprennent le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ). La SV, qui comprend aussi le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation au conjoint (AC), garantit un revenu minimum à toutes les personnes âgées de 65 ans et plus (dans certains cas, le revenu peut être versé aux particuliers avant 65 ans). Les RPC/RRQ s'adressent aux personnes qui occupent un emploi; ils englobent presque tous les travailleurs au Canada et la participation des travailleurs âgés de 18 ans et plus est obligatoire.

Les régimes offerts par un employeur ou un syndicat comprennent les régimes de pensions agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB). Ils s'adressent essentiellement aux travailleurs et ont pour objet de remplacer le revenu d'emploi au moment de la retraite.

The program available to individuals is registered retirement savings plans (RRSPs), which gives those who earn an income (largely employment income) the opportunity to save for retirement, within certain limits set by the government.

Le programme offert aux particuliers réfère aux régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et permet à ceux qui gagnent un revenu (largement un revenu d'emploi) la possibilité d'épargner en vue de la retraite - à l'intérieur de certaines limites définies par le gouvernement.

Table 1. Number of contributors and amount contributed to selected retirement income programs, at December 31
Tableau 1. Nombre de cotisants et cotisations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre

Type of program	1992		1994		1996		1998	
Genre de programme								
	Contributors - Cotisants							
	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	12,465	...	12,636	1.4	12,896	2.1	13,627	5.7
RPP - RPA	5,245	...	5,170	-1.4	5,115	-1.1	5,091	-0.5
RRSP - REER	4,793	...	5,334	11.3	5,998	12.4	6,122	2.1
	Total contributions - Cotisations totales							
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	11,224	...	12,893	14.9	14,656	13.7	18,534	26.5
RPP - RPA	19,678	...	19,631	-0.2	19,636	--	16,853	-14.2
RRSP - REER	16,050	...	20,883	30.1	26,381	26.3	26,631	0.9
	Average contribution - Cotisation moyenne							
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
C/QPP - RPC/RRQ	900	...	1,020	13.3	1,136	11.4	1,360	19.7
RPP - RPA	3,752	...	3,797	1.2	3,839	1.1	3,310	-13.8
RRSP - REER	3,349	...	3,915	16.9	4,398	12.3	4,350	-1.1

Sources: C/QPP: Human Resources Development Canada, Régie des rentes du Québec.

RPP: Pension Plans in Canada Survey, Statistics Canada.

RRSP: Small Area and Administrative Data Division, Statistics Canada and RRSP room file, Canada Customs and Revenue Agency.

Sources: RPC/RRQ: Développement des ressources humaines Canada et Régie des rentes du Québec.

RPA: Enquête sur les régimes de pension au Canada, Statistique Canada.

REER: Division des données régionales et administratives, Statistique Canada et fichier des droits de cotisation aux REER, Agence des douanes et du revenu du Canada.

Employer-sponsored registered pension plans (RPPs) remained an essential part of the retirement savings system for Canadians in 1998. However, registered retirement savings plans (RRSPs)

En 1998, les régimes de pension agréés (RPA) offerts par les employeurs demeurent un élément essentiel des programmes d'épargne-retraite des Canadiens. Toutefois, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)

continued to outstrip RPPs in terms of both contributors and contributions (Table 1). In 1998, Canadians contributed \$62 billion to the three main retirement income programs - C/QPP, RPPs and RRSPs. However, the proportion contributed to each program has changed substantially since 1992, the last year in which total contributions to RPPs were higher than for either of the other two programs. That year, RPP contributions represented about 42% of total contributions, slightly more than the proportion made to RRSPs (34%). In 1998, RRSP contributions represented 43% of the total while RPP contributions dropped to 27%.

One of the main reasons that RRSP growth has outstripped that of RPPs is the nature of the programs. RRSPs are available to almost all workers in Canada. In contrast, access to a pension plan depends whether an individual's employer offers one.

The aggregate assets held by the three retirement savings programs amounted to more than \$935 billion at the end of 1998 (Table 2). Over the past ten years, the largest proportion of these assets has been held by RPPs. At the end of 1998, the assets in RPPs accounted for 69% of the total.

continuent à devancer les RPA tant pour ce qui est du nombre de cotisants que du montant des cotisations (tableau 1). En 1998, les Canadiens ont versé 62 milliards de dollars dans les trois principaux programmes de revenu de retraite; les RPC/RRQ, les RPA et les REER. Toutefois, les proportions versées à chaque type de programme ont sensiblement changé depuis 1992, la dernière année où le montant des cotisations à des RPA a été plus élevé que celui des cotisations à chacun des deux autres programmes. En 1992, les cotisations au RPA représentaient 42 % des cotisations totales, une proportion légèrement supérieure à celle des cotisations aux REER (34 %). En 1998, les cotisations aux REER constituaient 43 % du total, alors que les cotisations aux RPA diminuaient à 27 %.

L'une des principales raisons pour lesquelles la croissance des REER a devancé celle des RPA tient à la nature propre des programmes. Presque tous les travailleurs au Canada peuvent cotiser à un REER. À l'opposé, l'accès à un régime de pension dépend de la situation d'emploi du particulier.

À la fin de 1998, ces trois programmes de revenu de retraite détenaient un actif de plus de 935 milliards de dollars (tableau 2). Pour chacune des années observées, la plus forte proportion de cet actif était détenue par les RPA. À la fin de 1998, cette proportion représentait 69 % de l'ensemble de l'actif.

Table 2. Accumulated assets in selected retirement income programs, at December 31
Tableau 2. Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre
(at book value where possible - valeur comptable, lorsque possible)

Type of program	1992		1994		1996		1998	
Genre de programme								
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	56,916	9.7	54,354	7.9	51,590	6.4	49,394	5.3
RPP - RPA	384,318	65.3	452,712	65.5	528,145	65.7	644,425	68.9
RRSP - REER	147,256	25.0	184,042	26.6	223,804	27.9	241,183	25.8
Total	588,490	100.0	691,108	100.0	803,539	100.0	935,002	100.0

Source: *Trusteed Pension Funds: Financial Statistics, 1998*,
Statistics Canada, catalogue no. 74-201-XPB.

Source: *Caisses de retraite en fiducie: Statistiques financières, 1998*,
Statistique Canada, n° 74-201-XPB au catalogue.

Number of plans and membership

As of January 1, 1999, there were 14,942 registered pension plans (RPPs) in Canada. These RPPs covered nearly 5.1 million paid workers, down 0.5% from January 1, 1997. This, however, is the smallest biennial decrease of the 1990s (Chart 1).

The number of female members of RPPs increased 1% between 1997 and 1999, from 2,250,000 to 2,272,000. Part of that increase may be attributed to the sizable growth of female employment in 1998¹. Historically, the rise in RPP membership among women (2.4% between 1993 and 1999) can be directly related to the growing number in the paid workforce and to changes to federal and provincial pension plan legislation, more specifically, those regarding the eligibility of part-time employees.

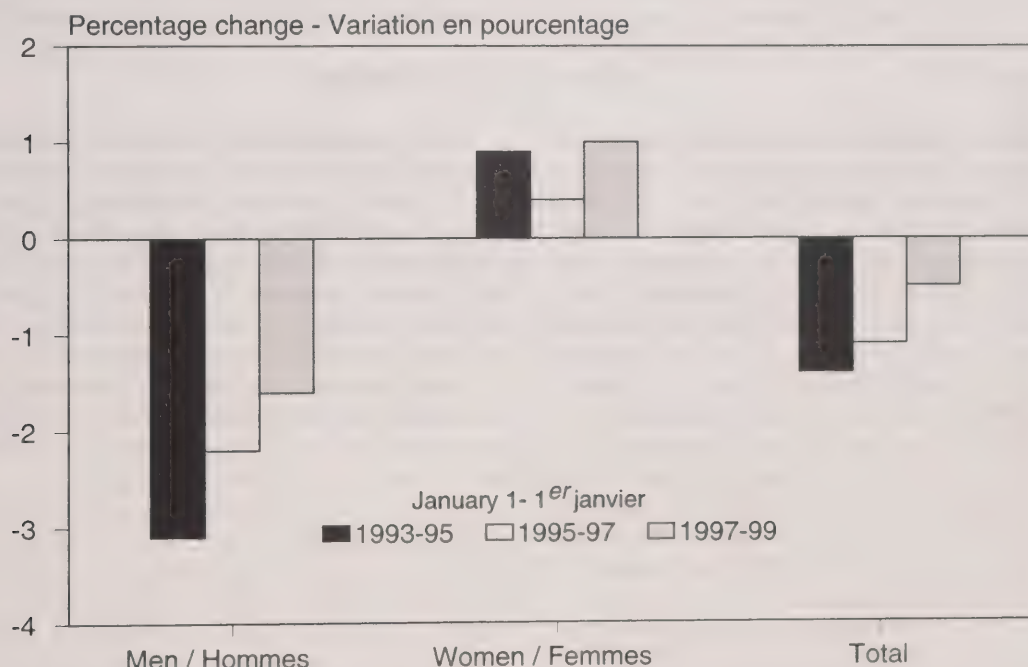
Nombre de régimes et d'adhérents

Au 1^{er} janvier 1999, on enregistrait 14 942 régimes de pension agréés au Canada (RPA). Ces RPA comptaient près de 5,1 millions de travailleurs rémunérés, soit une baisse de 0.5 % par rapport au 1^{er} janvier 1997. Cette diminution représente la plus petite variation au cours des années 1990 (graphique 1).

Le nombre de femmes participant à un RPA s'est accru de 1 % entre 1997 et 1999, pour passer de 2 250 000 à 2 272 000. On peut imputer une partie de cette hausse à la croissance marquée de l'emploi chez les femmes au cours de l'année 1998¹. Historiquement, l'augmentation du nombre d'adhérentes aux RPA (2,4 % entre 1993 et 1999) découle directement de la présence accrue des femmes au sein de la main-d'oeuvre rémunérée et des modifications apportées aux lois fédérales et provinciales régissant les régimes de pension et en particulier aux dispositions concernant l'admissibilité des travailleurs à temps partiel.

Chart 1. Biennial decline in RPP membership is slowing

Graphique 1. La baisse biennale du nombre d'adhérents à un RPA ralentie



¹ See *Labour force update*, Cat. No. 71-005-XPB, page 7.

¹ Voir *Le point sur la population active*, No 71-005-XPB au catalogue, page 7.

Since 1993, the number of men in RPPs on a biennial basis has continued to drop, but at a diminishing rate. Between 1993 and 1999, the number of men participating in RPPs declined by 6.8%, to 2,819,000 at the beginning of 1999. The recent decline in male participation in RPPs is consistent with slower growth of employment in many industries that tend to employ adult males, rather than youths or females. During 1998, the industries affected by this situation were manufacturing, other industries in the primary sector and utilities². The biennial decreases between 1993 and 1997 were partly due to downsizing in the federal and provincial governments, which contributed to the decrease in the number of plan members in the public administration and defence.

Since 1993, the gap between the number of men and women covered by RPPs has been slowly narrowing. This is due both to the reduced participation of men and the increased participation of women in RPPs. As of January 1, 1993, men represented 57.7% of plan members. Seven years later, by January 1, 1999, that percentage had fallen to 55.4%.

Coverage rate³

To calculate the pension plan coverage rate of Canadian workers, membership data are related to the labour force participation statistics from the Labour Force Survey. These two data sets are comparable but some conceptual differences should be pointed out. First, members of Canadian RPPs living on Indian reserves, in the Yukon, Northwest Territories and Nunavut as well as those working outside Canada (less than 1% of total RPP membership) are included in the pension plan membership but these groups are excluded from the labour force. Second, the labour force estimates are annual averages while pension plan membership refers to the number of active, employed participants at the various plans' year-end, which could occur at any point during the calendar year. Third, the Labour Force Survey does not cover full-time members of the Armed Forces; however, adjustments are made to the labour force estimates to eliminate that difference.

² See *Labour force update*, Cat. No. 71-005-XPB, page 8.

³ See box on page 6 for an explanation of the reference dates related to this section.

Depuis 1993, les tendances biennales à la baisse des effectifs masculins adhérant à un RPA se poursuivent mais ralentissent de rythme. Entre 1993-1999, le nombre d'hommes participant à des RPA a reculé de 6,8 % pour s'établir à 2 819 000 au début de 1999. La baisse récente de la participation masculine aux RPA concorde avec le ralentissement de la croissance de l'emploi dans de nombreuses branches d'activités qui tendent à employer des hommes adultes plutôt que des jeunes ou des femmes. Au cours de l'année 1998, les branches d'activités touchées par cette situation sont la fabrication, les autres branches du secteur primaire et les services publics². Les baisses biennales entre 1993 et 1997 proviennent en partie de la réduction des effectifs des gouvernements fédéral et provinciaux qui ont contribué à la diminution du nombre d'adhérents des secteurs de l'administration publique et de la défense.

Depuis 1993, l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes adhérant à un RPA s'atténue lentement. Ce phénomène s'explique par l'effet simultané de la réduction de la participation des effectifs masculins et de l'augmentation de la participation des effectifs féminins aux RPA. Au 1^{er} janvier 1993, les hommes représentaient 57,7 % des adhérents. Sept ans plus tard, soit au 1^{er} janvier 1999, ce pourcentage s'était réduit à 55,4 %.

Taux d'adhésion³

Pour calculer le taux d'adhésion de la main-d'oeuvre canadienne aux RPA, les données sur les adhérents sont rapportées aux données de la population active de l'enquête sur la population active. Ces deux sources de données sont comparables, mais certaines différences conceptuelles demeurent. Premièrement, les adhérents aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et à Nunavut, ainsi que ceux travaillant à l'extérieur du Canada (moins de 1 % de l'effectif total des RPA) sont comptés dans l'effectif des régimes de pension, mais non dans le compte de la population active. Deuxièmement, les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés à la fin de l'année du régime, laquelle ne correspond pas nécessairement à la fin de l'année civile. Troisièmement, l'enquête sur la population active ne tient pas compte des militaires travaillant à temps plein. On

² Voir *Le point sur la population active*, N° 71-005-XPB au catalogue, page 9.

³ Voir l'encadré à la page 6 pour un explication des dates de références concernant cette section.

Despite these conceptual differences, an analysis of labour force coverage can still provide very useful information.

To simply state that nearly a third of the labour force was covered by a registered pension plan at the end of 1998 is to underestimate the real coverage rate, since many people who by definition are included in the labour force are not entitled to participate in such plans. Participation in RPPs is restricted to paid workers having an employer-employee relationship. Therefore, the self-employed working in unincorporated businesses, unpaid family workers and the unemployed are not eligible for membership⁴. If the estimates of these groups are eliminated from the Labour Force, it can then be said that 41% of all paid workers were covered by RPPs at the end of 1998 (Table 3).

Since the end of 1992, the RPP coverage rate of paid workers has steadily declined. Whereas 45% of all paid workers were covered by an RPP at the end of 1992, that rate had fallen to 41% by 1998. This situation may be explained by a steady decline in the number of RPP members, combined with an increase in the number of paid workers.

Since 1992, RPP coverage rates for men have steadily fallen, from 48% in 1992 to 42% in 1998. For women, the decline in coverage was less pronounced than for men, decreasing from 42% in 1992 to 39% in 1998. According to the findings of a Statistics Canada study⁵, between 1986 and 1997, pension coverage has fallen for men and young women and has increased for women aged 35 to 54. The decline in unionization rates and employment shifts towards low-coverage industries explain most of the decline in pension coverage of men and young women.

différence. Une analyse du taux d'adhésion de la pour rajuste toutefois les estimations de la population active éliminer cette population active fait néanmoins ressortir des informations très utiles.

Affirmer que près du tiers de la population active adhéraît à un régime de pension agréé à la fin de l'année 1998, c'est en quelque sorte sous-estimer le taux réel d'adhésion car plusieurs personnes comprises dans la population active, par définition, n'ont pas le droit d'adhérer à ces régimes. Puisque les RPA s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés ayant une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants (propriétaires d'entreprises non constituées en société), les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer⁴. Si on supprime ces groupes de la population active, on constate que 41 % de tous les travailleurs rémunérés adhéraient à un RPA à la fin de l'année 1998 (tableau 3).

Depuis la fin de l'année 1992, le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés aux RPA diminue régulièrement. En effet, 45 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés adhéraît à un RPA à la fin de l'année 1992, ce taux s'était réduit à 41 % en 1998. Cette situation s'explique par une baisse constante du nombre d'adhérents à des RPA conjuguée à une hausse du nombre de travailleurs rémunérés.

Depuis 1992, les taux d'adhésion aux RPA chez les hommes diminuent progressivement. Ces taux d'adhésion sont passés de 48 % en 1992 à 42 % en 1998. Pour les femmes, l'évolution des taux d'adhésion à la baisse a été moins prononcée que celle des hommes puisque ces taux sont passés de 42 % en 1992 à 39 % en 1998. Les résultats d'une étude⁵ effectuée par Statistique Canada indiquent qu'entre 1986 et 1997, la protection en matière de pensions a baissé chez les hommes et les jeunes femmes, mais qu'elle a augmenté chez les femmes âgées de 35 à 54 ans. Le déclin du syndicalisme et les déplacements vers des secteurs d'emploi à faible protection expliquent en grande partie le déclin de la protection en matière de pension observé chez les hommes et les jeunes femmes.

⁴ It should be noted that short-service employees who do not yet meet the eligibility conditions for their employer's RPP are counted as part of the labour force but not as pension plan members.

⁵ See Morissette, R. and M. Drolet. *Pension Coverage and Retirement Savings of Young and Prime-Aged Workers in Canada: 1986-1997*. Statistics Canada, Income Statistics Division, Catalogue no. 75F0002MIE-00009, October 2000, page 23.

⁴ Signalons que les employés qui n'ont travaillé que pour de courtes périodes de temps, et qui ne sont pas encore admissibles au RPA de leur employeur, font partie de la population active mais non de l'effectif des RPA.

⁵ Voir Morissette, R. et M. Drolet. *La protection en matière de pensions et l'épargne-retraite chez les travailleurs canadiens jeunes et d'âge intermédiaire: 1986-1997*, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, n° 75F0002MIF-00009 au catalogue, octobre 2000, page 25.

Table 3. Percentage of labour force¹ and paid workers covered by an RPP, by sex, at December 31
Tableau 3. Pourcentage de la population active¹ et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA, selon le sexe, au 31 décembre

	1992	1994	1996	1998
Women - Femmes				
Number of RPP members - Nombre d'adhérentes aux RPA	2,219,933	2,239,676	2,249,666	2,272,130
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	34.2	33.6	32.8	32.3
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleuses rémunérées	41.6	41.1	40.3	39.1
Men - Hommes				
Number of RPP members - Nombre d'adhérents aux RPA	3,024,770	2,929,968	2,865,624	2,819,290
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	37.5	35.6	34.3	33.4
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés	48.1	45.3	43.4	41.9
Total				
Number of RPP members - Nombre d'adhérents aux RPA	5,244,703	5,169,644	5,115,290	5,091,420
Percentage of labour force - Pourcentage de la population active	36.0	34.7	33.6	32.9
Percentage of paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés	45.1	43.4	42.0	40.6

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1992, 1994, 1996 and 1998 to which the number of Canadian Armed Forces members was added. The difference between the labour force and paid workers is equal to the sum of unpaid family workers, self-employed owners of unincorporated business and the unemployed.

¹ Les données provenant de l'enquête sur la population active sont les moyennes annuelles de 1992, 1994, 1996 et 1998 auxquelles le nombre des membres des Forces armées canadiennes a été ajouté. La différence entre la population active et les travailleurs rémunérés est égale à la somme des travailleurs familiaux non rémunérés, des travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises non constituées en société et des chômeurs.

Table 4 shows the percentage distribution of RPP members and the total labour force as well as pension plan coverage rates by province of employment for 1998. The distribution of RPP members is quite similar to the distribution of the total labour force among the provinces.

Le tableau 4 présente les répartitions en pourcentage des adhérents aux RPA et de la population active totale ainsi que les taux d'adhésion aux régimes de pension selon la province d'emploi pour l'année 1998. Parmi les provinces, la répartition des adhérents aux RPA est très semblable à celle de la population active totale.

Table 4. Percentage of labour force¹ and paid workers covered by an RPP by area of employment, at December 31, 1998

Tableau 4. Pourcentage de la population active¹ et des travailleurs rémunérés adhérant à un RPA selon la région d'emploi, au 31 décembre 1998

Area of employment	RPP members	Distribution of members	Labour force	Distribution of labour force	RPP members as a percentage of labour force	RPP members as a percentage of paid workers
Région d'emploi	Adhérents aux RPA	Répartition des adhérents	Population active	Répartition de la population active	Adhérents aux RPA en proportion de la population active	Adhérents aux RPA en proportion des travailleurs rémunérés
	No. Nbre.	%	No. Nbre.	%	%	%
Newfoundland - Terre-Neuve	93,224	1.8	237,807	1.5	39.2	53.1
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	17,068	0.3	70,113	0.5	24.3	33.4
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	151,327	3.0	455,419	2.9	33.2	41.7
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	110,275	2.2	365,195	2.4	30.2	38.0
Quebec - Québec	1,271,581	25.0	3,669,810	23.7	34.6	42.8
Ontario	1,953,355	38.4	5,933,571	38.3	32.9	39.8
Manitoba	224,155	4.4	569,994	3.7	39.3	48.0
Saskatchewan	180,717	3.5	506,196	3.3	35.7	47.6
Alberta	413,411	8.1	1,612,162	10.4	25.6	31.2
British Columbia - Colombie-Britannique	648,276	12.7	2,056,965	13.3	31.5	40.1
Other - Autre	28,031 ²	0.6	1,410 ³	--	--	--
Total	5,091,420	100.0	15,478,642	100.0	32.9	40.6

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1998 to which the number of Canadian Armed Forces members was added.

² Includes plan members in Yukon, Northwest Territories, Nunavut and outside Canada.

³ Represents members of the Canadian Armed Forces in Yukon, Northwest Territories, Nunavut and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon and Northwest Territories are not included as they are not included in the LFS.

¹ Les données de l'enquête sur la population active sont des moyennes annuelles de 1998 auxquelles on a ajouté le nombre des membres des Forces armées canadiennes.

² Comprend les adhérents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, de Nunavut et de l'extérieur du Canada.

³ Ce chiffre ne représente que les membres des Forces armées canadiennes du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest, de Nunavut et de l'extérieur du Canada. Les autres membres de la population active du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest n'y sont pas compris, ne faisant pas l'objet de l'EPA.

RPP coverage rates on December 31, 1998 varied by area of employment. The highest coverage rate was in Newfoundland (53%), while the lowest was in Alberta (31%). The study by Morissette and Drolet⁶ finds a relationship between the RPP coverage rate and the degree of unionization. The presence of unions may improve the chances that an employer will provide a pension plan if the union negotiates both wages and fringe benefits. Another recent study⁷ dealing with unionization indicates that in 1998, Newfoundland was the most unionized province, whereas Alberta had the lowest unionization rate of any province. These statistics are reflected in the coverage rates in Table 4.

The coverage rates for paid workers were above the national average in five provinces: Newfoundland, Manitoba, Saskatchewan, Quebec and Nova Scotia. Prince Edward Island, the only province with no pension legislation in effect, had the second lowest coverage rate (33%). It should be noted that these coverage rates are also affected by the conceptual differences between the two sources of data used to calculate the rates, as well as by the quality of the data (see **Technical Notes** in Appendix II).

Public and private sectors

The various registered pension plans in Canada cover employees in both the public and private sectors. Public sector plans are those intended for employees in the three levels of government, including Crown corporations and government commissions and councils. Those employees could work in administration or in a regulatory activity, or within a commercially-oriented public corporation (e.g., Ontario Hydro).

At the start of 1999, while the private sector alone had 13,704 plans—92% of the total number of plans—it had only 2.7 million plan members, or 54% of total

Au 31 décembre 1998, les taux d'adhésion à un RPA varient selon la région de l'emploi. C'est à Terre-Neuve que l'on retrouve le taux d'adhésion le plus élevé (53 %) et en Alberta le taux le plus faible (31 %). L'étude de Morissette et Drolet⁶, soutient qu'il existe une relation entre le taux d'adhésion à un RPA et le degré de syndicalisation. En effet, la présence de syndicats peut améliorer les chances que l'employeur offre un régime de pension si le syndicat négocie à la fois les salaires et les avantages sociaux. Une autre étude récente⁷ faisant le point sur la syndicalisation indique qu'en 1998, Terre-Neuve était la province la plus syndicalisée alors qu'en Alberta on y retrouve le taux de syndicalisation le plus faible de toutes les provinces. Ces statistiques concordent avec les taux d'adhésions du tableau 4.

Cinq provinces affichaient des taux d'adhésion de la main-d'œuvre rémunérée supérieurs à la moyenne nationale. Il s'agit de Terre-Neuve, du Manitoba, de la Saskatchewan, du Québec et de la Nouvelle-Écosse. L'Île-du-Prince-Édouard, la seule province sans loi en vigueur sur les régimes de retraite, avait le deuxième taux d'adhésion le plus faible (33 %). Il est à noter que ces taux d'adhésion sont également fonction de la différence conceptuelle entre les deux sources de données utilisées pour calculer les taux ainsi que de la qualité des données (Voir **Notes techniques** à l'annexe II).

Secteurs public et privé

L'ensemble des régimes de pension agréés au Canada englobe les employés des secteurs public et privé. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux employés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions et conseils gouvernementaux. Ces employés pourraient occuper un emploi dans les domaines de l'administration ou de la réglementation, ou travailler au sein d'une entreprise publique de nature commerciale (par exemple, Hydro Ontario).

Au début de 1999, bien que le secteur privé compte à lui seul 13 704 régimes, soit 92 % du nombre total de régimes, il regroupe seulement que 2,7 millions

⁶ See Morissette, R. and M. Drolet. *Pension Coverage and Retirement Savings of Young and Prime-Aged Workers in Canada: 1986-1997*, Statistics Canada, Income Statistics Division, Catalogue no. 75F0002MIE-00009, October 2000.

⁷ See Akyeampong, E. B. "Unionization - an update", *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE - Autumn 1999, page 45.

⁶ Voir Morissette, R. et M. Drolet. *La protection en matière de pensions et l'épargne-retraite chez les travailleurs canadiens jeunes et d'âge intermédiaire: 1986-1997*, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, n° 75F0002MIF-00009 au catalogue, octobre 2000.

⁷ Voir Akyeampong, E. B. «Le point sur la syndicalisation», *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, automne 1999, page 51.

Table 5. Number of RPPs and members, by type of organization and sector, at January 1, 1999
Tableau 5. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre d'organisme et le secteur, au 1^{er} janvier 1999

Type of organization Genre d'organisme	Plans Régimes		Members Adhérents				Total Total	
			Men Hommes		Women Femmes			
	No.- Nbre.	%	No.- Nbre.	%	No.- Nbre.	%	No.- Nbre.	%
Public sector - Secteur public								
Municipal government - Gouvernement municipal	568	3.8	226,585	8.0	251,477	11.1	478,062	9.4
Municipal enterprise - Entreprise municipale	54	0.4	21,249	0.8	3,677	0.2	24,926	0.5
Provincial government - Gouvernement provincial	187	1.3	491,028	17.4	890,287	39.2	1,381,315	27.1
Provincial enterprise - Entreprise provinciale	49	0.3	60,555	2.1	28,752	1.3	89,307	1.8
Federal government - Gouvernement fédéral	19	0.1	211,824	7.5	136,326	6.0	348,150	6.8
Federal enterprise - Entreprise fédérale	11	0.1	12,378	0.4	6,302	0.3	18,680	0.4
Other - Autre	350	2.3	9,169	0.3	14,116	0.6	23,285	0.5
Sub-total - Total partiel	1,238	8.3	1,032,788	36.6	1,330,937	58.6	2,363,725	46.4
Private sector - Secteur privé								
Incorporated company - Entreprise constituée	12,281	82.2	1,656,150	58.7	851,699	37.5	2,507,849	49.3
Unincorporated business - Entreprise non constituée	197	1.3	7,517	0.3	8,833	0.4	16,350	0.3
Co-operative - Coopérative	140	0.9	18,600	0.7	16,781	0.7	35,381	0.7
Trade or employee association - Association professionnelle ou syndicat ouvrier	445	3.0	68,893	2.4	19,799	0.9	88,692	1.7
Religious and charitable organization - Organisme religieux et charitable	506	3.4	27,313	1.0	37,452	1.6	64,765	1.3
Other - Autre	135	0.9	8,029	0.3	6,629	0.3	14,658	0.3
Sub-total - Total partiel	13,704	91.7	1,786,502	63.4	941,193	41.4	2,727,695	53.6
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

plan membership. Most private sector plans (82%) are provided by incorporated companies. These plans had 2.5 million members, or 49% of total private and public sector membership (Table 5).

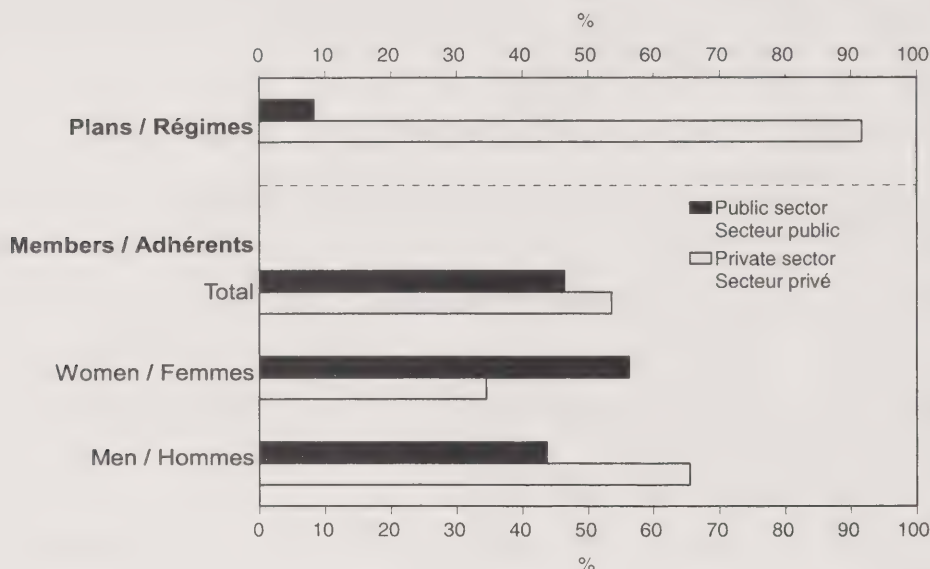
d'adhérents, soit 54 % du nombre total d'adhérents. Ce secteur est composé en grande partie (82 %) de régimes provenant de l'entreprise constituée. Ces derniers contiennent 2,5 millions d'adhérents, soit 49 % de l'ensemble total des adhérents du secteur privé et public (tableau 5).

At the beginning of 1999, the 1,238 plans in the public sector accounted for a high proportion of total plan membership (46%) (Chart 2). Provincial governments employed the greatest proportion of all RPP members, 27% of the total. This was followed by municipal governments with 9% and the federal government with 7% of total membership.

Chart 2. Almost half of RPP members work in the public sector (January 1, 1999)

Au début de 1999, les 1 238 régimes dans le secteur public comptaient une forte proportion d'adhérents (46 %) (graphique 2). Les gouvernements provinciaux avaient la plus forte proportion d'adhérents, soit 27 % du total. Suivaient le gouvernement municipal avec 9 % et le gouvernement fédéral avec 7 % de l'ensemble des adhérents.

Graphique 2. Près de la moitié des adhérents à un RPA travaillent dans le secteur public, (1^{er} janvier 1999)



In 1998, the number of workers in the public sector increased (for the first time in four years), but this did not result in a corresponding increase in RPP participation. In fact, RPP membership in the public sector has been steadily declining. Between 1993 and 1999, the number of public sector plan members fell by 7%. Cutbacks in federal and provincial government employees in recent years resulted in the decline in membership in this sector (Chart 3).

In private sector plans, men accounted for the majority of RPP members (66%), while in the public sector there are more women in RPPs (56% of members). Women constituted the majority of members in provincial governments (64%) and municipal governments (53%) in the public sector, as well as in unincorporated businesses (54%) and religious and charitable organizations (58%) in the private sector. Men represented a higher proportion of the membership of plans provided by professional

Au cours de l'année 1998, la hausse du nombre de travailleurs dans le secteur public (première fois en quatre ans) n'a pas réussi à faire augmenter la participation aux RPA. En fait, les effectifs des RPA dans le secteur public diminuent régulièrement. Entre 1993 et 1999, on enregistrait une baisse du nombre d'adhérents de 7 %. La compression des effectifs des administrations fédérales et provinciales au cours des dernières années, a contribué à faire baisser le nombre d'adhérents dans ce secteur (graphique 3).

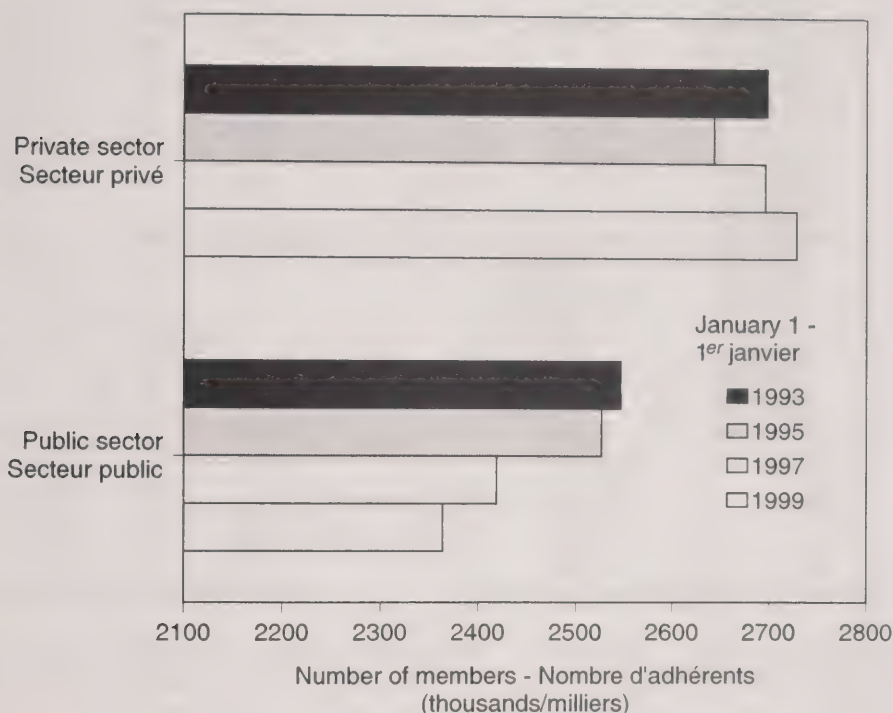
Dans les régimes du secteur privé, ce sont les hommes qui participent majoritairement à des RPA (66 %) alors que dans le secteur public, les femmes y sont plus nombreuses (56 % des adhérents). La majorité des adhérents à un RPA étaient des femmes dans le gouvernement provincial (64 %) et gouvernement municipal (53 %) du secteur public, ainsi que dans les entreprises non constituées (54 %) et organismes religieux et charitables (58 %) du secteur privé. Les hommes quant à eux étaient plus nombreux à adhérer

associations or labour unions (78%) and incorporated companies (66%) in the private sector as well as in provincial and federal enterprises (68%) and the federal government (61%) in the public sector.

dans un régime provenant des associations professionnelles ou syndicat ouvrier (78 %) et de l'entreprise constituée (66 %) du secteur privé ainsi que dans les entreprises provinciales et fédérale (68 %) et dans le gouvernement fédéral (61 %) du secteur public.

Chart 3. RPP membership has declined in public sector

Graphique 3. Le nombre d'adhérents à un RPA a diminué dans le secteur public



The number of RPP members in the private sector grew by 1.2%, between 1997 and 1999. Most of that increase (85%) was due to the growth in female participation in RPPs. The increase in private sector membership is in part due to job gains in that sector.

Dans le secteur privé, le nombre d'adhérents à un RPA s'est accru de 1,2 %, entre 1997 et 1999. Une grande partie de cette hausse (85 %) est attribuable à la croissance dans la participation féminine aux RPA. L'augmentation des adhérents dans le secteur privé s'explique en partie par des gains au niveau de l'emploi dans ce secteur.

Size of plans

As of January 1, 1999, there were 14,942 plans, 5% fewer than in 1993. This drop was confined to small plans with fewer than 100 members (Table 6). These plans accounted for over three quarter of all plans in at the beginning of 1999 but covered just 5% of RPP members.

Taille des régimes

Au 1^{er} janvier 1999, on enregistrait 14 942 régimes, soit un recul de 5 % par rapport à 1993. Cette évolution à la baisse s'est manifestée dans les régimes de petites tailles comptant moins de 100 adhérents (tableau 6). Ces régimes comptaient pour plus du trois quart de tous les régimes au début de 1999, mais couvraient toutefois 5 % des adhérents.

Table 6. Number of RPPs and members, by size of plan, at January 1
Tableau 6. Nombre de RPA et d'adhérents, selon la taille du régime, au 1^{er} janvier

Size of plan (number of members) Taille du régime (nombre d'adhérents)	1993				1995			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No.-Nbre.	%	No.-Nbre	%	No.-Nbre	%	No.-Nbre	%
1 - 9	6,000	38.0	20,888	0.4	5,744	36.3	19,572	0.4
10 - 99	6,612	41.9	237,733	4.5	6,802	42.9	249,330	4.8
100 - 499	2,252	14.3	496,558	9.5	2,351	14.8	523,502	10.1
500 - 999	399	2.5	277,373	5.3	411	2.6	285,311	5.5
1,000 - 9,999	475	3.0	1,227,329	23.4	479	3.0	1,216,338	23.5
10,000 - 29,999	39	0.2	687,434	13.1	36	0.2	619,326	12.0
30,000 AND OVER	22	0.1	2,297,386	43.8	22	0.1	2,256,265	43.6
TOTAL	15,799	100.0	5,244,701	100.0	15,845	100.0	5,169,644	100.0
	1997				1999			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No.-Nbre.	%	No.-Nbre	%	No.-Nbre	%	No.-Nbre	%
1 - 9	5,383	35.2	17,236	0.3	5,019	33.6	15,936	0.3
10 - 99	6,518	42.6	243,489	4.8	6,424	43.0	243,291	4.8
100 - 499	2,416	15.8	528,285	10.3	2,481	16.6	548,473	10.8
500 - 999	457	3.0	315,394	6.2	471	3.2	327,383	6.4
1,000 - 9,999	477	3.1	1,228,360	24.0	490	3.3	1,249,224	24.5
10,000 - 29,999	38	0.2	700,082	13.7	37	0.2	699,037	13.7
30,000 AND OVER	19	0.1	2,082,444	40.7	20	0.1	2,008,076	39.4
TOTAL	15,308	100.0	5,115,290	100.0	14,942	100.0	5,091,420	100.0

The number of large plans - with more than 1,000 members - has actually increased slightly since 1993 (Chart 4). Although, there were just 547 plans of this size in 1999, 4% of all plans, they accounted for over three quarters of the RPP members.

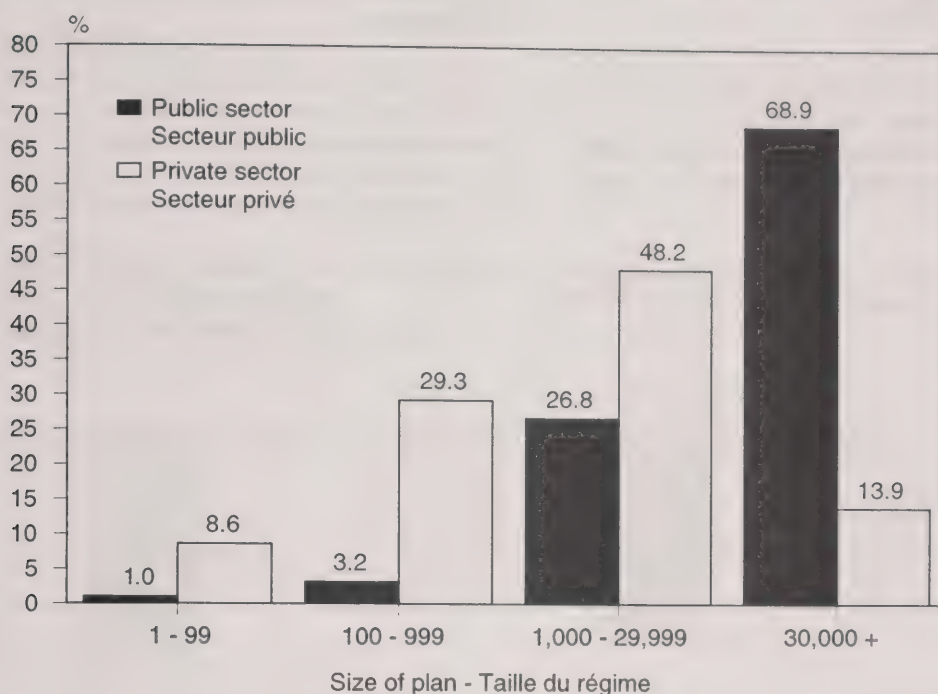
Most of the large plans were in the public sector. At the beginning of 1999, the 13 public sector plans with 30,000 or more members covered 69% of the members of that sector (Chart 5).

Le nombre de régimes de grande taille comportant plus de 1000 adhérents a augmenté légèrement depuis 1993 (graphique 4). Toutefois, il y avait seulement 547 régimes de cette taille en 1999, soit 4 % de l'ensemble des régimes. Ces régimes regroupaient plus du trois quart des adhérents à un RPA.

On retrouvait la plupart des régimes de grande taille dans le secteur public. Au début de 1999, les 13 régimes du secteur public qui avaient plus de 30 000 d'adhérents couvraient 69 % des adhérents de ce secteur (graphique 5).

Chart 5. Most RPP members belong to large plans (January 1, 1999)

Graphique 5. La plupart des adhérents à un RPA font partie des régimes de grande taille (1^{er} janvier, 1999)



Contributory and non-contributory plans

At the start of 1999, 58% of the 14,942 RPPs were contributory plans. This means that employees as well as employers were required to contribute. Since 1995, the decline in the total number of RPPs has been in both contributory and non-contributory plans (Table 7).

Régimes contributifs et non contributifs

Au début de 1999, 58 % des 14 942 RPA étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels devaient cotiser à la fois les employés et les employeurs. Depuis 1995, les deux types de régimes contributifs et non contributifs ont contribué à faire baisser le nombre total de RPA (tableau 7).

Table 7. Number of RPPs and members, by contributory status, at January 1
Tableau 7. Nombre de RPA et d'adhérents, selon l'état contributif du régime, au 1^{er} janvier

	Plans - Régimes						Members - Adhérents					
	Contributory			Non-contributory			Contributory			Non-contributory		
	Contributif	Non contributif	Total	Contributif	Non contributif	Total	Contributif	Non contributif	Total	Contributif	Non contributif	Total
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Nbre.		Nbre.		Nbre.		Nbre.		Nbre.		Nbre.	
1993	9,218	58.3	6,582	41.7	15,800	100.0	3,804,115	72.5	1,440,588	27.5	5,244,703	100.0
1995	9,179	57.9	6,666	42.1	15,845	100.0	3,758,569	72.7	1,411,075	27.3	5,169,644	100.0
1997	8,818	57.6	6,490	42.4	15,308	100.0	3,718,603	72.7	1,396,687	27.3	5,115,290	100.0
1999	8,621	57.7	6,321	42.3	14,942	100.0	3,720,793	73.1	1,370,627	26.9	5,091,420	100.0

At the start of 1999, 3.7 million plan participants, or 73% of all plan members, belonged to a contributory plan. The remaining one-quarter were in non-contributory plans.

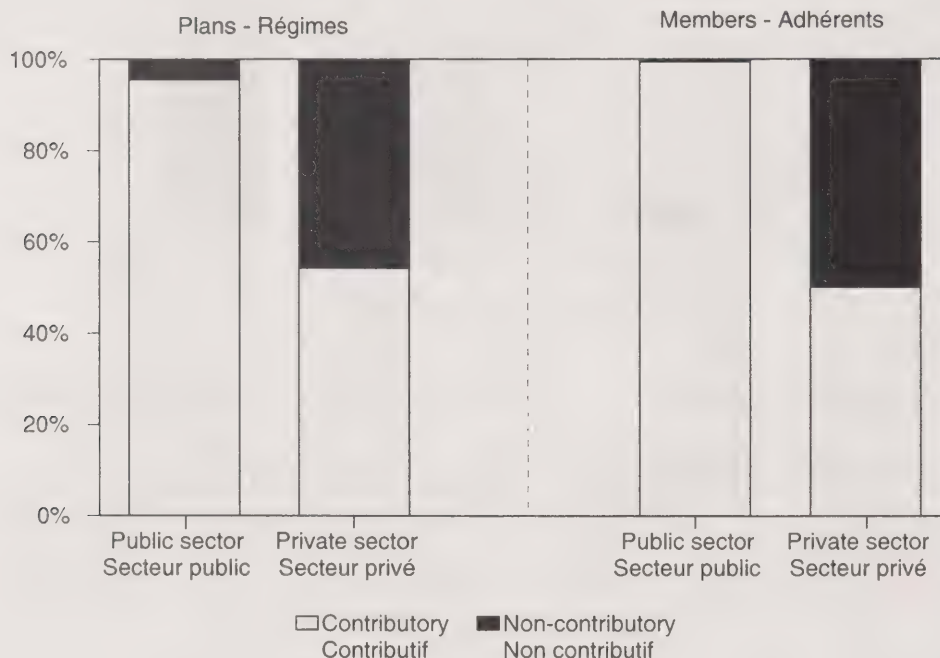
Almost all members of plans in the public sector had to contribute to their plan, compared to only half in the private sector (Chart 6). Viewed in another way, almost all members of non-contributory plans were in the private sector.

Chart 6. Most public sector plans require members to contribute (January 1, 1999)

Au début de 1999, 3,7 millions d'adhérents faisaient partie d'un régime contributif, soit 73 % de l'ensemble des adhérents. Le nombre d'adhérents d'un régime non contributif ne représentait que le quart de l'ensemble total des adhérents.

Presque tous les adhérents des régimes du secteur public devaient cotiser à leur régimes comparativement à seulement la moitié dans le secteur privé (graphique 6). En revanche, presque tous les adhérents des régimes non contributifs se trouvaient dans le secteur privé.

Graphique 6. La plupart des régimes du secteur public exigent une contribution de leurs adhérents (au 1^{er} janvier 1999)



Employee and employer contributions⁸

Between 1996 and 1998, the total amount of contributions made to RPPs fell 14% to \$16.9 billion, the first such sizable drop since 1992 (Table 8). This drop is partly due to the fact that in some large plans, the employers' surplus was used to offset their contribution.

Cotisations des employés et des employeurs⁸

Entre 1996 et 1998, le montant des cotisations totales versé à un RPA a diminué de 14 % pour s'établir à 16,9 milliards de dollars, première baisse de cette importance depuis 1992 (tableau 8). Cette baisse s'explique en partie par le fait que certains gros régimes ont utilisés le surplus de l'employeur pour payer leur cotisation.

⁸ See box on page 6 for an explanation of the reference dates related to this section.

⁸ Voir l'encadré à la page 6 pour un explication des dates de références concernant cette section.

Table 8. Annual contributions made to RPPs, by sector and contribution source, December 31,
Tableau 8. Cotisations annuelles versées aux RPA, selon le secteur et la provenance des cotisations, 31 décembre

Contribution source	1992		1994		1996		1998	
Provenance des cotisations								
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs								
Employee - Employé	7,053	35.8	7,359	37.5	7,244	36.9	6,038	35.8
Employer - Employeur:								
Current service - Service courant	9,246	47.0	10,092	51.4	10,304	52.5	9,458	56.1
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	3,379	17.2	2,180	11.1	2,087	10.6	1,356	8.0
Total employer contributions - Cotisations totales de l'employeur	12,625	64.2	12,272	62.5	12,391	63.1	10,814	64.2
Total contributions - Cotisations totales	19,678	100.0	19,631	100.0	19,635	100.0	16,852	100.0
Public sector - Secteur public								
Employee- Employé	5,519	39.0	5,747	43.6	5,534	43.0	4,294	39.8
Employer - Employeur:								
Current service - Service courant	6,299	44.5	6,620	50.3	6,426	50.0	6,164	57.1
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	2,326	16.4	806	6.1	897	7.0	343	3.2
Total employer contributions - Cotisations totales de l'employeur	8,625	61.0	7,426	56.4	7,323	57.0	6,507	60.2
Total contributions - Cotisations totales	14,144	100.0	13,173	100.0	12,857	100.0	10,801	100.0
Private sector - Secteur privé								
Employee- Employé	1,534	27.7	1,612	25.0	1,710	25.2	1,744	28.8
Employer - Employeur:								
Current service - Service courant	2,947	53.3	3,472	53.8	3,878	57.2	3,294	54.4
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Insuffisances actuarielles et passif non capitalisé	1,053	19.0	1,374	21.3	1,190	17.6	1,013	16.7
Total employer contributions - Cotisations totales de l'employeur	4,000	72.3	4,846	75.0	5,068	74.8	4,307	71.2
Total contributions - Cotisations totales	5,534	100.0	6,458	100.0	6,778	100.0	6,051	100.0

In the public sector, total contributions to RPPs have declined since 1992 but it was between 1996 and 1998 that the largest biennial drop was registered. Between those two years, total annual contributions in that sector fell from \$12.9 billion to \$10.8 billion. Both employee and employer contributions declined.

Depuis 1992, le nombre de cotisations totales aux RPA du secteur public continue de diminuer mais c'est entre 1996 et 1998 que la variation biennale à la baisse est la plus prononcée. En effet, au cours de cette période, les cotisations annuelles totales de ce secteur sont passées de 12,9 à 10,8 milliards de dollars. Et ce, même si dans ce secteur les cotisations en provenance de l'employé et de l'employeur ont diminué.

In the private sector, total contributions to RPPs had been rising since 1992. However, a decrease of about 10%, was registered for the first time from 1996 to 1998. This was due to entirely to the drop in employer contributions. Total contributions to private sector plans for 1998 amounted to \$6.1 billion.

Type of plan

Even though pension plans frequently provide payments in the event of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Various methods are used to calculate retirement benefits and the method used identifies the type of plan. There are two basic types of RPPs: defined contribution and defined benefit.

Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees are committed to a specified contribution rate. Pension benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated and the return on the investment of these monies. Under the defined benefit method, benefits are established by a formula that is stipulated in the plan text. The employer contributions are not predetermined but are calculated on the basis of actuarial valuations, i.e. they are a function of the cost of providing the promised benefit, taking into consideration employee contributions, if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where contributions are a fixed percentage of the employees' earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per year of service/participation or per hour worked. Profit sharing pension plans are a type of money purchase plan, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate equal to 1% of employees' earnings regardless of whether a profit has in fact been realized. These profit sharing pension plans are registered pension plans and should not be confused with deferred profit sharing plans, which are not included in this survey.

Dans le secteur privé, les cotisations totales aux RPA ont augmenté depuis 1992. Cependant, une baisse d'environ 10 % a été enregistré pour la première fois entre 1996 et 1998. Cette diminution provenait entièrement d'une réduction dans les montants des cotisations de l'employeur. Le montant de ces cotisations totales se chiffrait à 6,1 milliards de dollars en 1998.

Genre de régime

Bien que les régimes de pension soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations et la méthode utilisée détermine le genre de régime. Ces méthodes permettent de distinguer deux grandes catégories de RPA: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées.

Dans le premier cas, l'employeur de même que l'employé, s'il s'agit d'un régime contributif, s'engagent à verser des cotisations bien définies. Ce sont les cotisations et les revenus de placement accumulés qui déterminent le montant de la rente versée à la retraite. Dans le second cas, les prestations font l'objet d'une clause dans le texte réglementaire du régime. Les cotisations versées par l'employeur sont établies d'après une méthode de calcul actuariel des prestations promises, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas préétablies mais sont plutôt fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations de l'employé.

Le régime à cotisations déterminées est essentiellement un régime à cotisations fixées d'avance dans lequel les cotisations de l'employé représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe en dollars ou en cents par année de service/adhésion ou par heure travaillée. Le régime de participation aux bénéfices est une variante du régime à cotisations fixées d'avance, la méthode de calcul des cotisations étant la seule chose qui les distingue. Pour ce dernier, les cotisations de l'employeur sont fonction des bénéfices de l'entreprise et soumises à un taux minimum correspondant à 1 % de la rémunération des employés y participant, que des bénéfices soient réalisés ou non. Le régime de participation aux bénéfices est considéré comme un régime de pension agréé et ne doit pas être confondu avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas compris dans cette enquête.

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants. Such a benefit might be, for example, \$40.00 per month for each year of service.

Unit benefit plans are by far the most prominent category of plans in terms of membership (Table 9). Under these plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a fixed percentage of earnings, for each year of credited service/participation. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. Final average earnings plans are those in which the unit of pension for each year of service/participation is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings averaged over a specified period immediately before retirement. In average best plans, the average earnings during the period of the employee's highest earnings are used as the earnings base. In career average plans, the pension benefit is based on the participant's average earnings over the entire period of service/membership. The earnings base for some career average plans is sometimes amended, excluding earnings before a specific date; for example, the earnings considered may be only those since January 1, 1990.

Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are considered in this study to be defined benefit plans and must not be confused with composite plans, which also possess the characteristics of both defined benefit and defined contribution plans, providing a benefit partly on accumulated contributions and partly defined by the benefit formula.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux classes: les régimes pourcentage salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient des prestations de retraite fixes, établies habituellement sans égard au niveau de salaire des participants. Par exemple, la rente pourrait être de 40\$ par mois pour chaque année de service.

Les régimes pourcentage salaire sont de loin les plus importants en termes d'adhésion (tableau 9). Les adhérents à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service/adhésion. Le salaire servant de base au calcul des prestations varie, et les régimes pourcentage salaire peuvent être répartis en diverses catégories selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de l'employé pendant la période déterminée précédant immédiatement la retraite. Quant aux régimes à salaire maximal moyen, le montant des prestations est fonction du salaire moyen de l'employé durant la période au cours de laquelle ses gains ont été les plus élevés. Dans le cas des régimes salaire moyen de carrière, les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de service/adhésion. Dans certains régimes salaire moyen de carrière cependant, la base des gains est par fois modifiée pour exclure ceux réalisés avant une certaine date; par exemple, les gains depuis le 1^{er} janvier 1990 pourraient être les seuls à être considérés.

Les régimes qui possèdent à la fois une formule de prestations déterminées (habituellement des rentes forfaitaires) et de cotisations déterminées ont connu une popularité grandissante ces dernières années. Les cotisations de l'employeur sont souvent déterminées par convention collective. Ces régimes sont généralement destinées aux travailleurs syndiqués. Ils ont été classés, aux fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes qui possèdent eux aussi, mais d'une façon distincte, des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées et prévoient des prestations en partie calculée sur les cotisations accumulées en partie déterminées par la formule de calcul des prestations.

Table 9. Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1
Tableau 9. Nombre de RPA et d'adhérents, selon le genre de régime, au 1^{er} janvier

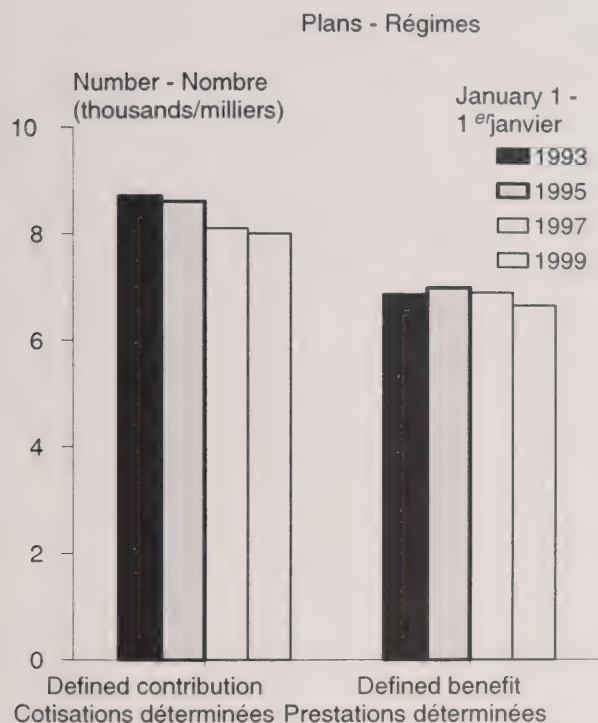
Type of plan	1993		1995		1997		1999	
Genre de régime	Plans - Régimes							
	No. Nbre.	%	No. Nbre.	%	No. Nbre.	%	No. Nbre.	%
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées								
Money purchase - Cotisations déterminées	8,501	53.8	8,426	53.2	7,937	51.8	7,873	52.7
Profit sharing - Participation aux bénéfices	212	1.3	183	1.2	166	1.1	135	0.9
Sub-total - Total partiel	8,713	55.1	8,609	54.3	8,103	52.9	8,008	53.6
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées								
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	3,594	22.7	3,740	23.6	3,586	23.4	3,433	23.0
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	2,058	13.0	2,034	12.8	2,119	13.8	2,088	14.0
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,212	7.7	1,216	7.7	1,196	7.8	1,142	7.6
Sub-total - Total partiel	6,864	43.4	6,990	44.1	6,901	45.1	6,663	44.6
Composite and other - Régimes mixtes et autres	222	1.4	246	1.6	304	2.0	271	1.8
Total	15,799	100.0	15,845	100.0	15,308	100.0	14,942	100.0
Members - Adhérents								
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées								
Money purchase - Cotisations déterminées	451,802	8.6	509,117	9.8	566,441	11.1	658,367	12.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	8,564	0.2	9,552	0.2	8,328	0.2	8,628	0.2
Sub-total - Total partiel	460,366	8.8	518,669	10.0	574,769	11.2	666,995	13.1
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées								
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	3,335,080	63.6	3,280,214	63.5	3,174,332	62.1	3,137,732	61.6
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	482,507	9.2	412,734	8.0	390,555	7.6	352,902	6.9
Flat benefit - Rentes forfaitaires	891,160	17.0	889,206	17.2	889,020	17.4	856,174	16.8
Sub-total	4,708,747	89.8	4,582,154	88.6	4,453,907	87.1	4,346,808	85.4
Composite and other - Régimes mixtes et autres	75,588	1.4	68,821	1.3	86,614	1.7	77,617	1.5
Total	5,244,701	100.0	5,169,644	100.0	5,115,290	100.0	5,091,420	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.

¹ Comprend les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Since 1993, the number of defined contribution plans has declined more rapidly than the number of defined benefit plans (Chart 7). Between 1993 and 1999, the number of defined contribution plans fell by 8%, to 8,008 at the start of 1999. During the same period, the number of defined benefit plans declined by 3% to 6,663.

Chart 7. Members of defined benefit plans, although decreasing, still predominate

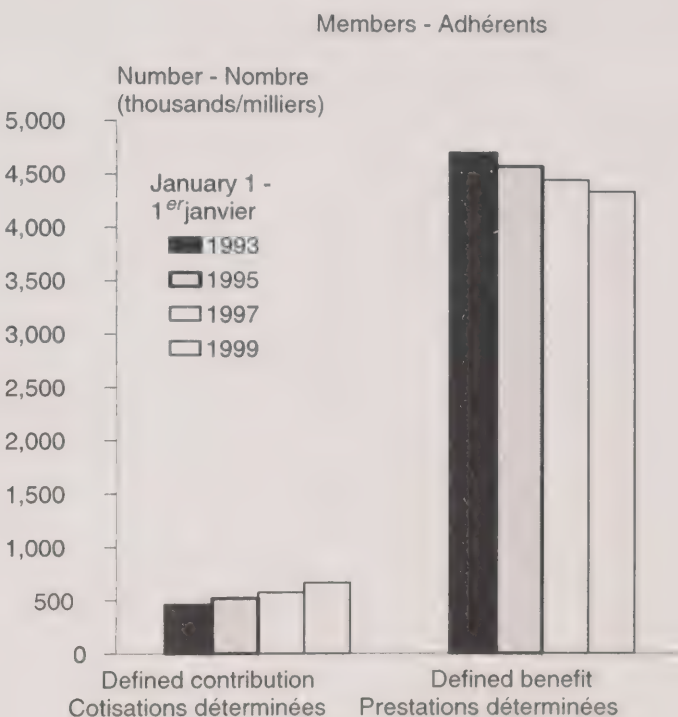


Membership in defined benefit plans has gradually declined since 1993. Despite this drop, those plans represented 85% of total members as of January 1, 1999. Furthermore, 62% of all RPP members belonged to final earnings defined benefit plans (that is, final average earnings and average best earnings plans). Only 17% of participants were covered by flat benefit plans.

Since 1993, membership in defined contribution plans has grown 45%, from 460,366 in 1993 to 666,189 in 1999. Despite this increase, such plans covered only 13% of all plan members.

Depuis 1993, le nombre de régimes à cotisations déterminées diminue plus rapidement que celui des régimes à prestations déterminées (graphique 7). En effet, entre 1993 et 1999 le nombre de régimes à cotisations déterminées a diminué de 8 % pour s'établir à 8 008 régimes au début de 1999. Au cours de la même période, les régimes à prestations déterminées se sont réduits de 3 % pour atteindre 6 663.

Graphique 7. Même si le nombre d'adhérents à des régimes à prestations déterminées diminue, ces régimes restent toujours populaires



Les effectifs des régimes à prestations déterminées diminuent lentement depuis 1993. En dépit de cette baisse, ces régimes représentaient tout de même 85 % de l'effectif total des adhérents au 1^{er} janvier 1999. Ainsi, on retrouvait 62 % de l'ensemble total des adhérents dans des régimes à prestations déterminées à salaire final (régimes à salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen). Les rentes forfaitaires ne constituaient que 17 % de l'ensemble des effectifs.

Depuis 1993, les adhérents aux régimes à cotisations déterminées se sont accrus de 45 %, passant de 460 366 en 1993 à 666 189 adhérents en 1999. Malgré cette hausse, ces régimes comportaient seulement que 13 % de l'ensemble total des effectifs.

The decrease in the number of members of defined benefit plans in recent years was mainly due to the drop in plan membership in the public sector, since almost all public sector employees (95%) belong to defined benefit plans.

La baisse du nombre d'adhérents aux régimes à prestations déterminées au cours de ces dernières a été surtout attribuable à la diminution du nombre d'adhérents du secteur public, étant donné que presque tous les employés du secteur public (95 %) adhèrent à des régimes à prestations déterminées.

Key tables
Tableaux-clés

Table 1. Number of members of RPPs by area of employment and sex, at January 1, 1999
Tableau 1. Nombre d'adhérents aux RPA selon la région d'emploi et le sexe, au 1^{er} janvier 1999

Area of employment Région d'emploi	Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Newfoundland - Terre-Neuve	47,653	1.7	45,571	2.0	93,224	1.8
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,746	0.3	8,322	0.4	17,068	0.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	85,554	3.0	65,773	2.9	151,327	3.0
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	64,106	2.3	46,169	2.0	110,275	2.2
Quebec - Québec	691,777	24.5	579,804	25.5	1,271,581	25.0
Ontario	1,095,356	38.9	857,999	37.8	1,953,355	38.4
Manitoba	114,839	4.1	109,316	4.8	224,155	4.4
Saskatchewan	92,919	3.3	87,798	3.9	180,717	3.5
Alberta	235,593	8.4	177,818	7.8	413,411	8.1
British Columbia - Colombie-Britannique	364,612	12.9	283,664	12.5	648,276	12.7
Territories - Territoires	4,548	0.2	2,844	0.2	7,392	0.2
Outside Canada - Extérieur du Canada	13,587	0.5	7,052	0.3	20,639	0.4
Total	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

Table 2 . Number of RPPs and members by jurisdiction of plan registration, at January 1, 1999

Tableau 2. Nombre de RPA et d'adhérents selon le secteur de compétence de l'agrément du régime, au 1^{er} janvier 1999

Jurisdiction Secteur de compétence	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Newfoundland - Terre-Neuve	197	1.3	30,925	1.1	36,790	1.6	67,715	1.3
Prince Edward Island ¹ - Île-du-Prince-Édouard ¹	58	0.4	4,963	0.2	5,215	0.2	10,178	0.2
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	481	3.2	40,274	1.4	30,018	1.3	70,292	1.4
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	334	2.2	27,331	1.0	10,837	0.5	38,168	0.7
Quebec - Québec	2,225	14.9	381,341	13.5	136,007	6.0	517,348	10.2
Ontario	7,068	47.3	1,029,007	36.5	777,390	34.2	1,806,397	35.5
Manitoba	495	3.3	72,734	2.6	80,280	3.5	153,014	3.0
Saskatchewan	400	2.7	59,462	2.1	70,195	3.1	129,657	2.5
Alberta	1,129	7.6	154,276	5.5	81,353	3.6	235,629	4.6
British Columbia ² - Colombie-Britannique ²	1,466	9.8	274,824	9.7	215,690	9.5	490,514	9.6
Federal - Fédérale	1,036	6.9	261,799	9.3	223,352	9.8	485,151	9.5
Quebec/Federal Québec/Fédérale	8	0.1	4,391	0.2	2,684	0.1	7,075	0.1
Not registered - Régimes non agréés	45	0.3	477,963	17.0	602,319	26.5	1,080,282	21.2
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Plans are not yet registered with this jurisdiction. Plans appearing beside this province are those with members only in that province.

² Also includes plans with members only in that province.

¹ Ces régimes ne sont pas encore agréés auprès de ce secteur de compétence; ces régimes couvrent uniquement des travailleurs de cette province.

² Comprend aussi les régimes qui couvrent uniquement des travailleurs de cette province.

Table 3. Number of RPPs and members by size of plan, at January 1, 1999

Tableau 3. Nombre de RPA et d'adhérents selon la taille du régime, au 1^{er} janvier 1999

Size of plan	Plans	%	Members - Adhérents					
	Régimes		Men		Women			
Taille du régime			Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Number of members -								
Nombre d'adhérents								
0	135	0.9
1	1,788	12.0	1,555	0.1	233	--	1,788	--
2 - 9	3,096	20.7	8,925	0.3	5,223	0.2	14,148	0.3
10 - 49	4,586	30.7	72,140	2.6	41,447	1.8	113,587	2.2
50 - 99	1,838	12.3	84,147	3.0	45,557	2.0	129,704	2.5
100 - 499	2,481	16.6	376,751	13.4	171,722	7.6	548,473	10.8
500 - 999	471	3.2	227,274	8.1	100,109	4.4	327,383	6.4
1,000 - 4,999	440	2.9	594,614	21.1	299,347	13.2	893,961	17.6
5,000 - 9,999	50	0.3	218,704	7.8	136,559	6.0	355,263	7.0
10,000 - 29,999	37	0.2	363,189	12.9	335,848	14.8	699,037	13.7
30,000 +	20	0.1	871,991	30.9	1,136,085	50.0	2,008,076	39.4
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

Table 4. Number of RPPs and members by funding instrument, at January 1, 1999
Tableau 4. Nombre de RPA et d'adhérents selon le mode de financement, au 1^{er} janvier 1999

Funding instrument Mode de financement	Plans	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Insurance company contract - Contrat d'assurance :								
Fully guaranteed - Complètement garanti	613	4.1	23,646	0.8	16,261	0.7	39,907	0.8
Not fully guaranteed - Pas complètement garanti	6,689	44.8	321,339	11.4	196,338	8.6	517,677	10.2
Combination of above - Combinaison	2,531	16.9	97,935	3.5	69,506	3.1	167,441	3.3
Sub-total - Total partiel	9,833	65.8	442,920	15.7	282,105	12.4	725,025	14.2
Trust agreement - Accord fiduciaire	4,784	32.0	1,892,892	67.1	1,407,526	61.9	3,300,418	64.8
Combination of insured and trustee - Combinaison contrat d'assurance et accord fiduciaire	260	1.7	66,567	2.4	66,002	2.9	132,569	2.6
Pension fund society - Société de caisse de retraite	18	0.1	17,933	0.6	34,405	1.5	52,338	1.0
Consolidated revenue arrangement - Fonds du revenu consolidé	19	0.1	244,335	8.7	156,057	6.9	400,392	7.9
Other - Autre	28	0.2	154,643	5.5	326,035	14.3	480,678	9.4
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

Table 5. Number of RPPs and members by class of employees eligible for the plan, at January 1, 1999

Tableau 5. Nombre de RPA et d'adhérents selon la catégorie d'employés admissibles au régime, au 1^{er} janvier 1999

Class of employees Catégorie d'employés	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
All employees - Tous les employés	7,611	50.9	1,588,244	56.3	1,718,265	75.6	3,306,509	64.9
Salaried - Employés à traitement	1,155	7.7	106,783	3.8	60,401	2.7	167,184	3.3
Hourly - Employés à rémunération horaire	505	3.4	89,931	3.2	18,036	0.8	107,967	2.1
Executives ¹ - Cadres supérieurs ¹	2,912	19.5	28,351	1.0	17,231	0.8	45,582	0.9
Supervisors - Surveillants	106	0.7	3,775	0.1	1,105	--	4,880	0.1
Union employees - Employés syndiqués	1,029	6.9	592,608	21.0	184,118	8.1	776,726	15.3
Non-union employees - Employés non syndiqués	181	1.2	27,256	1.0	11,863	0.5	39,119	0.8
Other - Autre	703	4.7	233,946	8.3	201,883	8.9	435,829	8.6
Combination - Combinaison	740	5.0	148,396	5.3	59,228	2.6	207,624	4.1
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Includes significant shareholders/connected persons.

¹ Comprend les actionnaires principaux/personnes rattachées.

Table 6. Number of RPPs and members by participation requirement for new employees, at January 1, 1999

Tableau 6. Nombre de RPA et d'adhérents selon l'exigence d'adhésion pour les nouveaux employés, au 1^{er} janvier 1999

Participation requirement Exigence d'adhésion	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Compulsory membership - Adhésion obligatoire	8,299	55.5	2,504,573	88.8	2,030,286	89.4	4,534,859	89.1
Voluntary membership - Adhésion facultative	5,208	34.9	249,636	8.9	192,941	8.5	442,577	8.7
Closed to new members - Les nouveaux employés ne peuvent pas adhérer	1,022	6.8	37,396	1.3	32,500	1.4	69,896	1.4
Other - Autre	64	0.4	5,359	0.2	3,447	0.2	8,806	0.2
Not known - Non connue	349	2.3	22,326	0.8	12,956	0.6	35,282	0.7
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

Table 7. Number of RPPs and members by type of plan, at January 1, 1999

Tableau 7. Nombre de RPA et d'adhérents selon le genre de régime, au 1^{er} janvier 1999

Type of plan	Plans		Members - Adhérents					
	Régimes							
Genre de régime		%	Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:								
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	3,433	23.0	1,474,679	52.3	1,663,053	73.2	3,137,732	61.6
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	2,088	14.0	202,649	7.2	150,253	6.6	352,902	6.9
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,142	7.6	685,652	24.3	170,522	7.5	856,174	16.8
Sub-total - Total partiel	6,663	44.6	2,362,980	83.8	1,983,828	87.3	4,346,808	85.4
Defined contribution plans - Régimes à cotisation déterminées:								
Money purchase - Cotisations déterminées	7,873	52.7	400,571	14.2	257,796	11.3	658,367	12.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	135	0.9	5,102	0.2	3,526	0.2	8,628	0.2
Sub-total - Total partiel	8,008	53.6	405,673	14.4	261,322	11.5	666,995	13.1
Composite plans and other - Régimes mixtes et autres	250	1.7	46,956	1.7	24,220	1.0	71,176	1.4
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.

¹ Comprend les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Table 8. Number of RPPs and members by employee contribution formula¹, at January 1, 1999

Tableau 8. Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des cotisations de l'employé¹, au 1^{er} janvier 1999

Contribution formula	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Méthode de calcul								
No contributions required -								
Aucune cotisation obligatoire	6,321	42.3	969,631	34.4	400,996	17.6	1,370,627	26.9
Percentage of earnings -								
Pourcentage des gains:								
Less than 3.0% - Moins de 3,0 %	932	6.2	79,426	2.8	60,098	2.6	139,524	2.7
3.0 - 3.9%	1,161	7.8	74,456	2.6	39,104	1.7	113,560	2.2
4.0 - 4.9%	850	5.7	100,884	3.6	78,786	3.5	179,670	3.5
5.0 - 5.9%	3,145	21.0	312,889	11.1	340,430	15.0	653,319	12.8
6.0 - 6.9%	477	3.2	344,022	12.2	317,261	14.0	661,283	13.0
7.0 - 9.9%	390	2.6	669,098	23.7	925,504	40.7	1,594,602	31.3
10.0% and over/et plus	19	0.1	556	--	150	--	706	--
Sub-total - Total partiel	6,974	46.7	1,581,331	56.1	1,761,333	77.5	3,342,664	65.7
Dollars per year - Montant en dollars, par année :								
Less than \$500 - Moins de 500\$	75	0.5	5,551	0.2	1,585	0.1	7,136	0.1
\$ 500 - \$1,499	71	0.5	7,042	0.2	484	--	7,526	0.1
\$1,500 - \$2,499	15	0.1	151	--	34	--	185	--
\$2,500 - \$3,499	2	--	8	--	2	--	10	--
\$3,500 - \$4,500 and over/et plus	50	0.3	353	--	88	--	441	--
Sub-total - Total partiel	213	1.4	13,105	0.5	2,193	0.1	15,298	0.3
Cents per hour - Cents l'heure:								
Less than 10 - Moins de 10	4	--	2,123	0.1	40	--	2,163	--
10 - 19	22	0.1	2,789	0.1	155	--	2,944	0.1
20 - 29	24	0.2	4,028	0.1	817	--	4,845	0.1
30 and over/et plus	38	0.3	7,218	0.3	136	--	7,354	0.1
Sub-total - Total partiel	88	0.6	16,158	0.6	1,148	0.1	17,306	0.3
Variable up to 18% of earnings -								
Jusqu'à 18% des gains (including employer contributions - incluant les cotisations de l'employeur)	58	0.4	2,875	0.1	2,519	0.1	5,394	0.1
Variable	938	6.3	188,396	6.7	55,438	2.4	243,834	4.8
Other - Autre	350	2.3	47,794	1.7	48,503	2.1	96,297	1.9
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Plans with two levels of contributions rates were tabulated using the upper level.

¹ Les régimes affichant deux niveaux de cotisation sont classés selon le niveau supérieur.

Table 9. Number of RPPs and members by employer contribution formula¹, at January 1, 1999

Tableau 9. Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des cotisations de l'employeur¹, au 1^{er} janvier 1999

Contribution formula Méthode de calcul	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Balance of cost ² - Solde du coût de la rente ²	6,463	43.3	1,879,175	66.7	1,661,620	73.1	3,540,795	69.5
Per collective agreement ³ - Selon la convention collective ³	78	0.5	92,872	3.3	28,381	1.2	121,253	2.4
Percentage of earnings - Pourcentage des gains:								
Less than 3.0% - Moins de 3,0 %	1,173	7.9	56,150	2.0	45,627	2.0	101,777	2.0
3.0 - 3.9%	1,071	7.2	2,540	1.9	34,498	15.0	88,407	1.7
4.0 - 4.9%	539	3.6	34,383	1.2	18,755	0.8	53,138	1.0
5.0 - 5.9%	2,078	13.9	106,999	3.8	95,085	4.2	202,084	4.0
6.0 - 6.9%	275	1.8	21,509	0.8	18,844	0.8	40,353	0.8
7.0 - 9.9%	346	2.3	82,103	2.9	133,015	5.9	215,188	4.2
10.0% and over/et plus	109	0.7	26,447	0.9	9,875	0.4	36,322	0.7
Sub-total - Total partiel	5,591	37.4	381,500	13.5	355,699	15.7	737,199	14.5
Dollars per year - Montant en dollars, par année:								
Less than \$500 - Moins de 500\$	54	0.4	4,086	0.1	943	--	5,029	0.1
\$ 500 - \$1,499	97	0.6	8,286	0.3	698	--	8,984	0.2
\$1,500 - \$2,499	39	0.3	652	--	123	--	775	--
\$2,500 - \$3,499	11	0.1	3,087	0.1	103	--	3,190	0.1
\$3,500 - \$4,499	262	1.8	1,744	0.1	1,688	0.1	3,432	0.1
\$4,500 and over/et plus	13	0.1	194	--	117	--	311	--
Sub-total - Total partiel	476	3.2	18,049	0.6	3,672	0.2	21,721	0.4
Cents per hour - Cents l'heure:								
Less than 10 - Moins de 10	4	--	829	--	74	--	903	--
10 - 19	25	0.2	4,460	0.2	1,199	0.1	5,659	0.1
20 - 29	33	0.2	3,851	0.1	1,561	0.1	5,412	0.1
30 and over/et plus	135	0.9	50,170	1.8	18,131	0.8	68,301	1.3
Sub-total - Total partiel	197	1.3	59,130	2.1	20,965	0.9	80,275	1.6
Based on employer's profit - Fondé sur les bénéfices de l'employeur	116	0.8	4,401	0.2	3,255	0.1	7,656	0.2
Variable up to 18% of earnings - Jusqu'à 18% des gains (including employee contributions - incluant les cotisations de l'employé)	319	2.1	4,215	0.1	2,941	0.1	7,156	0.1
Variable	1,215	8.1	171,329	6.1	44,481	2.0	215,810	4.2
Other - Autre	487	3.3	208,439	7.4	151,116	6.7	359,555	7.1
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Plans with two levels of contribution rates were tabulated using the upper level.

² Includes all defined benefit plans except those with a specific employer contribution rate.

³ Includes modified defined benefit plans where the specific employer contribution rate is not known.

¹ Les régimes affichant deux niveaux de cotisation sont classés selon le niveau supérieur.

² Comprend tous les régimes à prestations déterminées à l'exception de ceux qui ont un taux précis de cotisation de l'employeur.

³ Comprend seulement les régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées pour lesquels le taux précis de cotisation de l'employeur n'est pas connu.

Table 10. Number of RPPs and members by benefit formula¹, at January 1, 1999

Tableau 10. Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode de calcul des prestations¹, au 1^{er} janvier 1999

Benefit formula Méthode de calcul des prestations	Plans Régimes		Members - Adhérents					
		%	Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
No prescribed benefit - Prestations non définies (defined contribution plans - régimes à cotisations déterminées)	8,019	53.7	405,789	14.4	261,416	11.5	667,205	13.1
Percentage of earnings - Pourcentage des gains:								
Less than 1.0% - Moins de 1,0 %	41	0.3	15,124	0.5	6,838	0.3	21,962	0.4
1.00 - 1.24%	252	1.7	49,363	1.8	35,772	1.6	85,135	1.7
1.25 - 1.49%	203	1.4	55,444	2.0	69,967	3.1	125,411	2.5
1.50 - 1.74%	607	4.1	164,389	5.8	108,723	4.8	273,112	5.4
1.75 - 1.99%	368	2.5	87,570	3.1	74,885	3.3	162,455	3.2
2.00%	3,587	24.0	1,227,932	43.6	1,470,045	64.7	2,697,977	53.0
Over 2.00% - Plus de 2,00 %	141	0.9	18,690	0.7	13,791	0.6	32,481	0.6
Sub-total - Total partiel	5,199	34.8	1,618,512	57.4	1,780,021	78.3	3,398,533	66.8
Dollars per month per year of service - Dollars par chaque année de service:								
Less than \$5.00 - Moins de 5,00\$	9	0.1	2,983	0.1	259	--	3,242	0.1
\$ 5.00 - \$9.99	84	0.6	9,909	0.4	3,641	0.2	13,550	0.3
\$10.00 - \$14.99	136	0.9	22,142	0.8	8,625	0.4	30,767	0.6
\$15.00 - \$19.99	141	0.9	23,951	0.8	10,135	0.4	34,086	0.7
\$20.00 - \$24.99	108	0.7	20,652	0.7	5,276	0.2	25,928	0.5
\$25.00 - \$29.99	108	0.7	27,653	1.0	4,336	0.2	31,989	0.6
\$30.00 - \$34.99	109	0.7	94,153	3.3	8,553	0.4	102,706	2.0
\$35.00 - \$39.99	70	0.5	88,367	3.1	57,795	2.5	146,162	2.9
\$40.00 - \$49.99	68	0.5	58,612	2.1	7,747	0.3	66,359	1.3
\$50.00 - \$59.99	24	0.2	13,070	0.5	2,091	0.1	15,161	0.3
\$60.00 - \$69.99	15	0.1	5,330	0.2	47	--	5,377	0.1
\$70.00 and over/et plus	38	0.3	4,613	0.2	422	--	5,035	0.1
Sub-total - Total partiel	910	6.1	371,435	13.2	108,927	4.8	480,362	9.4
Dollars per month for every 'x' hours worked - Dollars par mois, pour chaque tranche de 'x' heures de travail	43	0.3	35,453	1.3	454	--	35,907	0.7
Combination of benefit formula - Combinaison de formules de calcul des prestations	202	1.4	35,714	1.3	19,052	0.8	54,766	1.1
Variable	142	1.0	113,198	4.0	23,428	1.0	136,626	2.7
Other - Autre	427	2.9	239,189	8.5	78,832	3.5	318,021	6.2
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,200,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Plans with two levels of benefit rates were tabulated using the upper level.

¹ Les régimes affichant deux niveaux de prestation sont classés selon le niveau supérieur.

Table 11. Number of RPPs and members by normal retirement age¹, at January 1, 1999

Tableau 11. Nombre de RPA et d'adhérents selon l'âge¹ donnant droit à la retraite normale, au 1^{er} janvier 1999

Age	Plans	%	Members - Adhérents					
	Régimes		Men		Women			
Âge			Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Less than 55 - Moins de 55	-	-	-	-	-	-	-	-
55	13	0.1	562	--	267	--	829	--
56 - 59	-	-	-	-	-	-	-	-
60	876	5.9	210,151	7.5	153,108	6.7	363,259	7.1
61 - 64	101	0.7	30,066	1.1	13,227	0.6	43,293	0.9
65	13,909	93.1	2,430,603	86.2	2,019,725	88.9	4,450,328	87.4
66 - 69	8	0.1	3,457	0.1	1,534	0.1	4,991	0.1
70	13	0.1	13,214	0.5	10,332	0.5	23,546	0.5
Over 70 - Plus de 70	6	--	51,892	1.8	55,121	2.4	107,013	2.1
Other - Autre	16	0.1	79,345	2.8	18,816	0.8	98,161	1.9
Total	14,942	100.0	2,819,290	100.0	2,272,130	100.0	5,091,420	100.0

¹ Defined as the earliest age at which members may retire and commence receiving full accrued pension payments without reduction.

¹ Désigne l'âge à partir duquel les adhérents peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations sans aucune réduction.

Table 12. Number of RPPs and members by automatic adjustment of pension (defined benefit plans only), at January 1, 1999

Tableau 12. Nombre de RPA et d'adhérents selon la méthode prévue de rajustement automatique des rentes (régimes à prestations déterminées seulement), au 1^{er} janvier 1999

Method of adjustment Méthode de rajustement	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
No automatic adjustment - Pas de rajustement automatique	4,523	67.9	1,350,711	57.2	829,362	41.8	2,180,073	50.2
Adjustment based on - Rajustement fondé sur:								
Full increase in CPI ¹ - Croissance intégrale de l'IPC ¹	611	9.2	363,139	15.4	328,373	16.6	691,512	15.9
Partial increase in CPI - Croissance partielle de l'IPC	1,182	17.7	544,220	23.0	738,531	37.2	1,282,751	29.5
Excess interest earnings - Les excédents d'intérêt	58	0.9	11,160	0.5	8,613	0.4	19,773	0.5
Percentage increase (not based on CPI) - Augmentation en pourcentage (non fondée sur l'IPC):								
Less than 2.0% - Moins de 2,0 %	7	0.1	277	--	143	--	420	--
2.0 - 3.9%	74	1.1	3,249	0.1	2,104	0.1	5,353	0.1
4.0 - 7.9%	13	0.2	2,487	0.1	1,167	0.1	3,654	0.1
8.0 - 10.0% and over/et plus	-	--	-	--	-	--	-	--
Sub-total - Total partiel	94	1.4	6,013	0.3	3,414	0.2	9,427	0.2
Other ² - Autre ²	195	2.9	87,737	3.7	75,535	3.8	163,272	3.7
Total with automatic adjustment - Total avec rajustement automatique	2,140	32.1	1,012,269	42.8	1,154,466	58.2	2,166,735	49.8
Total	6,663	100.0	2,362,980	100.0	1,983,828	100.0	4,346,808	100.0

¹ Consumer price index

² Includes flat dollar increase.

¹ Indice des prix à la consommation.

² Comprend l'augmentation monétaire forfaitaire.

Table 13. Number of RPPs and members by death benefit after retirement - normal form of pension (defined benefit plans only), at January 1, 1999

Tableau 13. Nombre de RPA et d'adhérents selon les prestations de décès après la retraite - rente de retraite normale (régimes à prestations déterminées seulement), au 1^{er} janvier 1999

Death benefit	Plans	%	Members - Adhérents					
Prestations de décès			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Life annuity - Rente viagère	1,219	18.3	707,310	29.9	615,895	31.0	1,323,205	30.4
Guaranteed pension payment period (in months) - Rente garantie, période de paiement (en mois):								
Less than 60 - Moins de 60	17	0.3	8,223	0.3	1,684	0.1	9,907	0.2
60	1,859	27.9	564,445	23.9	330,015	16.6	894,460	20.6
61 - 119	10	0.2	5,864	0.2	1,231	0.1	7,095	0.2
120	1,507	22.6	255,442	10.8	142,153	7.2	397,595	9.1
121 - 179	6	0.1	280	--	773	--	1,053	--
180	910	13.7	28,690	1.2	32,125	1.6	60,815	1.4
Over 180 - Plus de 180	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub-total - Total partiel	4,309	64.7	862,944	36.5	507,981	25.6	1,370,925	31.5
Employee contributions less pension payments made - Cotisations de l'employé moins la rente déjà versée	171	2.6	254,698	10.8	468,862	23.6	723,560	16.6
Total contributions less pension payments made - Cotisations totales moins la rente déjà versée	76	1.1	60,768	2.6	121,055	6.1	181,823	4.2
Other - Autre	60	0.9	103,632	4.4	11,941	0.6	115,573	2.7
Not known - Non connu	828	12.4	373,628	15.8	258,094	13.0	631,722	14.5
Total	6,663	100.0	2,362,980	100.0	1,983,828	100.0	4,346,808	100.0

Table 14. Number of RPPs and members by death benefit after retirement - for married pensioner (defined benefit plans only), at January 1, 1999

Tableau 14. Nombre de RPA et d'adhérents selon les prestations de décès après la retraite - pour rentier marié (régimes à prestations déterminées seulement), au 1^{er} janvier 1999

Death benefit	Plans Régimes	%	Members - Adhérents					
Prestations de décès			Men Hommes	%	Women Femmes	%	Total	%
Joint and survivor or spouse's pension provided as a retiree's pension - Rente réversible ou rente de conjoint prévue, en % de la rente du retraité:								
With reduction of initial benefit - Avec réduction de la prestation initiale:								
Less than 50% - Moins de 50%	-	-	-	-	-	-	-	-
50%	2	--	11,284	0.5	9,794	0.5	21,078	0.5
51 - 59%	-	-	-	-	-	-	-	-
60%	3,781	56.7	1,351,539	57.2	919,076	46.3	2,270,615	52.2
61 - 74%	581	8.7	108,945	4.6	97,667	4.9	206,612	4.8
75 - 99%	8	0.1	1,259	0.1	638	--	1,897	--
100%	3	--	101	--	19	--	120	--
Sub-total - Total partiel	4,375	65.7	1,473,128	62.3	1,027,194	51.8	2,500,322	57.5
No reduction of initial benefit - Sans réduction de la prestation initiale:								
Less than 50% - Moins de 50%	-	-	-	-	-	-	-	-
50%	44	0.7	423,956	17.9	577,939	29.1	1,001,895	23.0
51 - 59%	4	0.1	1,910	0.1	1,479	0.1	3,389	0.1
60%	839	12.6	243,199	10.3	118,156	6.0	361,355	8.3
61 - 74%	860	12.9	20,769	0.9	22,941	1.2	43,710	1.0
75 - 99%	11	0.2	7,391	0.3	876	--	8,267	0.2
100%	18	0.3	1,245	0.1	453	--	1,698	--
Sub-total - Total partiel	1,776	26.7	698,470	29.6	721,844	36.4	1,420,314	32.7
No joint and survivor or spouse's pension - Aucune rente réversible ou de conjoint prévue								
	4	0.1	629	--	36	--	665	--
Not known - Non connu								
	508	7.6	190,753	8.1	234,754	11.8	425,507	9.8
Total	6,663	100.0	2,362,980	100.0	1,983,828	100.0	4,346,808	100.0

APPENDIX I - Selected provisions of pension regulatory legislation

Pension regulatory legislation came into effect in the different provinces/jurisdictions on the dates given below. The effective dates of the revised (or substantially amended) legislation are also given. Amendments to certain sections of the legislation may have been made since that date.

Currently, under a reciprocal agreement between the pension regulatory authorities, these provisions apply to anyone working in that province/jurisdiction. So, for example, a plan having the plurality of members employed in Alberta would be registered with the pension authority in Alberta. A member of that plan who works in Saskatchewan would, however, have the provisions of the Saskatchewan legislation applied to him/her. The Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA) is now working on modifying that reciprocal agreement.

ANNEXE I - Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite

Les lois fédérale et provinciales en matière de retraite sont entrées en vigueur aux dates mentionnées ci-dessous. Les dates auxquelles ont pris effet les révisions (ou modifications substantielles) sont également citées. Il se peut que des modifications aient pu être apportées à certaines sections de la législation depuis lors.

Actuellement, grâce à un accord réciproque entre les différents organismes de contrôle des régimes de retraite, les travailleurs d'une province/jurisdiction donnée sont couverts par les dispositions de la loi en vigueur dans cette province/jurisdiction. Un régime ayant la majorité de ses membres travaillant en Alberta, par exemple, doit être enregistré auprès de l'organisme de contrôle des rentes de l'Alberta. Mais si un membre de ce même régime travaille en Saskatchewan, il est couvert par les dispositions de la législation de la Saskatchewan. L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) travaille actuellement à modifier cet accord réciproque.

Jurisdiction/ Juridiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised legislation/Législation révisée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans/ Nombre de régimes ¹
Newfoundland Terre-Neuve	Pension Benefits Act ²	1985/01/01	Pension Benefits Act ²	1997/01/01	197
Nova Scotia Nouvelle-Écosse	Pension Benefits Act ²	1977/01/01	Pension Benefits Act ²	1988/01/01	481
Prince Edward Island Île-du-Prince-Édouard	Pension Benefits Act ²	Passed/Votée le 1990/04/26 Not yet proclaimed/Pas encore en vigueur			
New Brunswick Nouveau-Brunswick	Pension Plan Registration Act Loi sur l'enregistrement des régimes de pension	1973/09/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	1991/12/31	334

Jurisdiction/ Juridiction	Original legislation/ Législation originale	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Revised legislation/Législation révisée	Effective date/ Date d'entrée en vigueur	Number of plans/ ¹ Nombre de régimes ¹
Quebec/ Québec	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes supplémentaires de rentes	1966/01/01	Supplemental Pension Plans Act Loi sur les régimes complémentaires de retraite	1990/01/01	2,225
Ontario	Pension Benefits Act ²	1965/01/01	Pension Benefits Act Loi sur les régimes de retraite	1988/01/01	7,068
Manitoba	The Pension Benefits Act ²	1976/07/01	Pension Benefits Act Loi sur les prestations de pension	1984/01/01	495
Saskatchewan	Pension Benefits Act ²	1969/01/01	The Pension Benefits Act ²	1993/01/01	400
Alberta	Pension Benefits Act ²	1967/01/01	Employment Pension Plans Act ²	1987/01/01	1,129
British Columbia/ Colombie-Britannique	Pension Benefits Standards Act ²	1993/01/01			1,466
Office of the Superintendent of Financial Institutions/ Bureau du surintendant des institutions financières Canada (OSFI / BSIF)	Pension Benefits Standards Act Loi sur les normes de prestations de pension	1967/10/01	Pension Benefits Standards Act Loi sur les normes de prestations de pension	1987/01/01	1,036

¹ Number of plans registered with pension authority at January 1, 1999.
² These laws have no formal name in French.

Note: The effective date given is the date when the majority of the provisions of the act came into effect. In some cases, amendments have been made since that date that affect the information on legislative provisions that follows.

¹ Nombre de régimes enregistrés auprès des organismes de contrôle des régimes de retraite au 1^{er} janvier 1999.

² Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.

Note: La date d'entrée en vigueur est celle à laquelle la majorité des dispositions de la loi prenaient effet. Il se peut que des modifications aient été apportées à certaines lois depuis lors; l'information ci-jointe, cependant, ne reflète pas ces modifications.

The provisions as described apply to benefits currently being accrued. In some cases they also apply retroactively; in many they do not. The provisions are stated in summary form and do not reflect all details contained in the legislation. For complete information, the actual legislation should be consulted.

Les dispositions décrites s'appliquent aux droits à la pension qui s'acquerraient actuellement. Elles s'appliquent parfois de manière rétroactive mais ce n'est pas le cas de la plupart d'entre elles. Les dispositions sont exposées de façon très sommaire et ne reflètent pas tous les détails contenus dans la législation. Pour une information plus complète, la législation devrait être consultée.

PROVISION / DISPOSITION	Nfld. T.-N.	N.S. N.-É.	P.E.I. Î.-P.-É.	N.B. N.-B.	Que. Q.C.	Ont.	Man.	Sask.	Alta. Alb.	B.C. C.-B.	OSFI BSIF
Eligibility (part-time employees)¹ : (where two indicated both conditions must be met) Admissibilité (employés à temps partiel)¹ : (s'il y a deux conditions, les deux doivent être remplies)											
- 2 years or 24 months continuous service ² - 2 années ou 24 mois de service consécutifs ²	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
- earned at least 35% of YMPE in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 35 % du MGAP pendant 2 années consécutives	x	x		x					x	x	x
- earned at least 35% of YMPE or worked 700 hours or more in a calendar year - gagné au moins 35 % du MGAP ou travaillé au moins 700 heures durant l'année civile					x						
- earned at least 35% of YMPE or worked 700 hours or more in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 35 % du MGAP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives			x			x		x			
- earned at least 25% of YMPE in each of 2 consecutive calendar years - gagné au moins 25 % du MGAP pendant 2 années consécutives							x				
Compulsory membership : (with exceptions)/ Adhésion obligatoire : (avec exceptions)							x				
Normal retirement date/Droit à la retraite normale :											
- plan must state age or date; no specific age prescribed - régime doit indiquer l'âge; pas d'âge spécifique prescrit							x	x	x	x	x
- at latest, one year after 65th birthday - au plus tard, 1 année après le 65 ^e anniversaire	x	x	x	x		x					
- at latest, first of month following 65th birthday - au plus tard, le premier du mois suivant le 65 ^e anniversaire					x						
Early retirement/Droit à la retraite anticipée :											
- 10 years prior to pensionable age or normal retirement date - 10 années avant l'âge ouvrant droit à la pension ou avant l'âge normal de la retraite		x	x	x	x	x		x	x		x
- age 55 / 55 ans	x									x	
- reasonable age and service requirements - âge et années de service acceptables							x				

January 1, 1999

PROVISION / DISPOSITION	Nfld. T.-N.	N.S. N.-É.	P.-E.I. Î.-P.-É.	N.B. N.-B.	Que. Q.C.	Ont.	Man.	Sask.	Alta. Alb.	B.C. C.-B.	OSFI BSIF
Vesting of benefits: (where two indicated, either could apply) Acquisition des droits: (s'il y a deux conditions, l'une ou l'autre doit être remplie)											
- 2 years or 24 months membership in plan ² - 2 années ou 24 mois d'adhésion au régime ²	x	x			x	x	x			x	x
- 5 years service / 5 années de service				x					x		
- 2 years service / 2 années de service							x	x			
- 3 years of plan membership and 5 years of continuous service - 3 années de participation au régime et 5 années de service continu			x								
Portability required: (options differ) / Droit de transfert: (les options peuvent différer)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Death benefits, pre-retirement (vested members, spouse's entitlement): (if two, greater of) / Prestation de décès avant la retraite (droit du conjoint à la rente acquise): (la meilleure des deux)											
- 100% of commuted value of vested benefits - 100 % de la valeur escomptée des prestations acquises	x				x ³	x	x	x ³			x ³
- 60% of commuted value of vested benefits - 60 % de la valeur escomptée des prestations acquises		x	x	x					x	x	
- accumulated contributions plus interest / cotisations accumulées plus intérêt									x	x	
- member's contributions plus interest / cotisations des adhérents plus intérêt								x ³			
Death benefits, post retirement (joint and survivor pension, reduced on death of member or spouse) / Prestation de décès après la retraite (rente réversible, réduite au décès de l'adhérent ou du conjoint):											
- 60%	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x
- 66 2/3%							x				

¹ Eligibility for full-time employees is the same as for part-time for Quebec, Alberta and British Columbia. For the other jurisdictions, eligibility for full-time employees requires only 2 years or 24 months of continuous service.

² One or the other specified in legislation.

³ Provisions differ somewhat if member was eligible for early retirement.

¹ Les conditions d'admissibilité des employés à temps plein sont les mêmes que pour les employés à temps partiel pour le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Pour les autres juridictions, les conditions d'admissibilité pour les employés à temps plein exigent seulement 2 années ou 24 mois de service continu.

² L'une ou l'autre est spécifiée dans la législation.

³ Les dispositions sont un peu différentes si l'adhérent est admissible à la retraite anticipée.

APPENDIX II

Technical notes

1. Objectives

The Pension Plans in Canada survey is a census of all registered pension plans (RPPs) in the country. It provides information on the terms and conditions of RPPs, membership in them and contributions made by and on behalf of the members.

2. Target population

The target population is all RPPs in Canada. The survey frame is drawn from information on plans registered with federal and provincial government pension authorities and, for plans not subject to their legislation, from Canada Customs and Revenue Agency. Data are reported to us only when the plan has been registered by the pension authorities; some plans may exist that have not completed this registration process.

3. Data sources

The statistics contained in this report are derived largely from administrative data provided by the ten pension supervisory authorities (nine provincial, one federal). The provision of these data is governed by a co-operative statistical program established by these authorities and Statistics Canada. Data on those plans not subject to the legislation of one of these authorities is collected by means of a direct survey of sponsoring employers/unions. In certain cases, the data are taken from annual reports.

4. Data collection

All plans registered with one of the pension supervisory authorities must submit to the appropriate authority an Annual Information Return (AIR). This document must be submitted no later than June 30 of each year. It provides information on plan membership and on contributions made to the plan for the prior year. In addition, all new plans and amendments to existing plans, as well as plan transfers and terminations must be reported to the pension authority. This information is used to supply

ANNEXE II

Notes techniques

1. Objectifs

L'enquête sur les régimes de pension au Canada constitue un recensement complet des régimes de pension agréés (RPA) au Canada. Elle sert principalement à fournir des données relatives aux diverses modalités de ces régimes, à l'adhésion à ces régimes ainsi qu'aux cotisations y étant versées.

2. Population cible

La population cible comprend tous les RPA au Canada. L'univers est établi à partir des renseignements que les régies de rentes fédérale et provinciales recueillent sur ces régimes et, d'un registre central des régimes de pension tenu à jour par l'Agence des douanes et du revenu du Canada, pour les régimes non soumis à une loi juridictionnelle sur les pensions. Les renseignements nous sont transmis seulement lorsque le régime a été enregistré auprès des autorités en matière de pension; certains régimes peuvent déjà être en opération avant d'avoir complété le processus d'enregistrement.

3. Sources des données

Les statistiques contenues dans le présent rapport sont fondées en grande partie sur les données administratives que nous fournissent les dix régies de rentes (une fédérale et neuf provinciales). Ces données sont transmises à Statistique Canada grâce à un programme statistique coopératif établi entre ces autorités compétentes et Statistique Canada. Les données relatives aux régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes sont généralement obtenues au moyen d'une enquête directe auprès des employeurs/syndicats offrant ces régimes. Dans le cas de certains régimes, les données sont extraites de rapports annuels.

4. Collecte des données

Tout régime de pension enregistré auprès d'une des régies de rentes doit remplir une déclaration annuelle de renseignements et la soumettre à la régie compétente au plus tard le 30 juin de chaque année. Ce formulaire fournit de l'information à jour sur le nombre d'adhésion et les montants cotisés aux régimes. De plus, les nouveaux régimes, les modifications aux régimes existants ainsi que les terminaisons et transferts de régimes doivent être signalés aux autorités compétentes. Ces renseignements fournis aux diverses régies sont utilisés aux fins de

the data required for the Pension Plans in Canada survey. The survey content is agreed upon jointly by Statistics Canada and the pension authorities. Data can be reported to Statistics Canada up to 13 months after the reference period. Some of the jurisdictions provide the information electronically, others report on paper.

For those plans that are not registered with one of the pension authorities, a brief questionnaire is sent directly to the sponsoring employer/union once every two years requesting the necessary information. If possible this information is taken from annual reports.

5. Reference period

January 1st was selected as the reference date as that is most often when new plans and amendments to existing plans take effect. However, the data on plan members and contributions are as of the plan year end occurring in the calendar year preceeding January 1. Most plans have a fiscal year end of December 31.

6. Reliability of the data

Errors can arise in a number of ways: non-response, coverage and classification errors, differences in the interpretation of questions, incorrect information from respondents and mistakes in recording, coding and processing the data. Efforts to reduce these errors include careful design of the questionnaire, editing of the data, follow-up, imputation for non-response and thorough control of processing operations.

Quality controls exist at the data capture and editing stages to minimize errors. These controls monitor the completeness, accuracy and consistency of the reported data. Procedures are in place to follow up for non-response and to impute when data are not available.

7. Response rate

The response rate is determined by calculating, for those pension plans in the known universe, the percentage for which we have up-to-date membership and contribution data.

l'enquête sur les régimes de pension au Canada et doivent être transmis à Statistique Canada au cours des 13 mois suivant la période de référence. Certaines régies nous font parvenir les données électroniquement, les autres sur papier. Le contenu de l'enquête est déterminé conjointement par Statistique Canada et les régies de rentes.

À tous les deux ans, un bref questionnaire est envoyé par la poste aux employeurs/syndicats offrant des régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes. Lorsque possible, les renseignements requis sont extraits de divers rapports annuels.

5. Période de référence

Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence des données, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Cependant, la plupart des données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir lieu n'importe quand durant l'année civile précédant le 1^{er} janvier. La fin de l'exercice financier de la plupart des régimes est le 31 décembre.

6. Fiabilité des données

Les erreurs ayant pu se produire au cours de cette enquête sont variées: les erreurs de non-réponse, les erreurs de couverture et de classification, les différences dans l'interprétation des questions, la communication de renseignements inexacts par les répondants, les erreurs dans l'enregistrement, le codage et le traitement des données. On cherche à réduire le nombre de ces erreurs par une formulation soignée des questionnaires, une vérification attentive des renseignements déclarés, le travail de suivi, l'imputation des cas de non réponses et un contrôle rigoureux des techniques de traitement.

Un programme de contrôle de la qualité des données est appliqué lors de la saisie des données et de la vérification des données afin de minimiser les erreurs. Ce programme sert à vérifier l'intégrité, la précision et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non réponse et pour l'imputation de données dans le cas de déclarations manquantes.

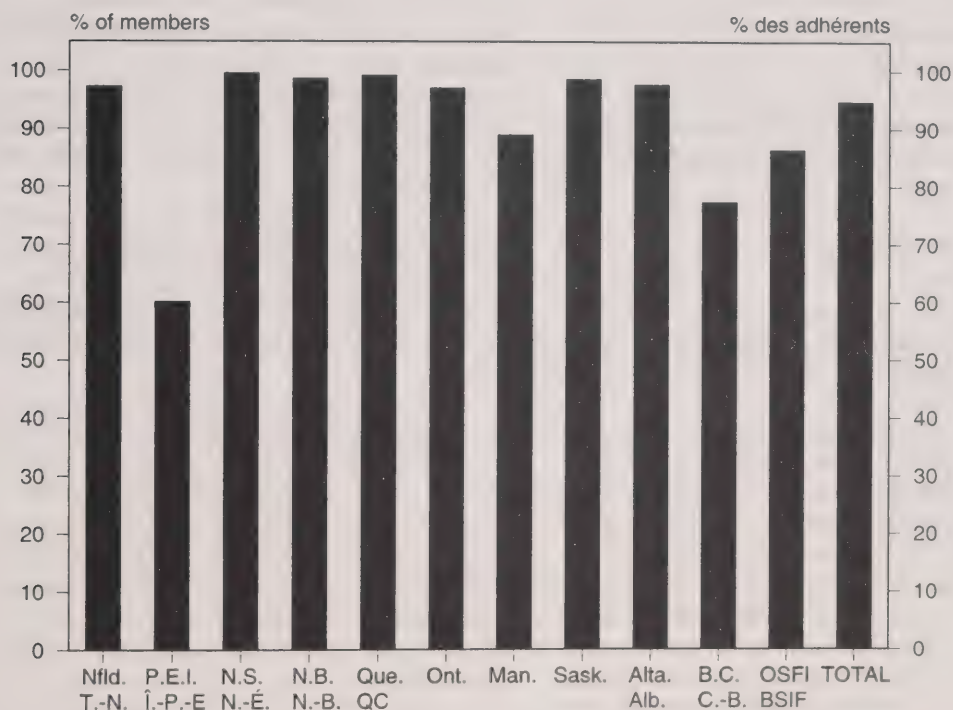
7. Taux de réponse

Le taux de réponse comprend tous les régimes de pension parmi l'univers présumé complet qui ont fourni une mise à jour de l'effectif et des cotisations.

For the January 1, 1999 file, up-to-date information was obtained for 84% of plans, covering 95% of the members. Most of the non-respondants, therefore, were small plans. The response rates vary considerably from one jurisdiction to another, as Chart 1 indicates. The jurisdictions for which the response rate was low represented a relatively small proportion of plan members.

For another 6.7% of the plans (covering 3 % of the members) the data were for 1996 or 1997. Once again, these percentages vary considerably from one jurisdiction to another.

Chart 1. Response rate in terms of number of members, January 1, 1999



Note: A plan registered with a particular jurisdiction can cover members working in different provinces. For each jurisdiction except PEI, the members referred to belong to plans registered with that particular jurisdiction, regardless where they work. For PEI, which had no pension supervisory authority at January 1, 1999, the members refer to participants in plans with members working only in that province. These latter plans were surveyed directly for January 1, 1999 data.

Ce taux de réponse pour les données du 1^{er} janvier 1999 s'élevait à 84 % en termes du nombre de régimes et à 95 % en termes de l'effectif, indiquant que la plupart des non répondants étaient des régimes de petite taille. Le taux de réponse varie considérablement d'une juridiction à l'autre, comme l'indique le graphique 1. Les juridictions pour lesquelles le taux de réponse était faible représentaient une proportion relativement faible du nombre total d'adhérents.

Pour un autre 6,7 % des régimes (ou 3 % des adhérents), les données les plus courantes se référaient à 1996 ou 1997. Encore une fois, ces pourcentages variaient considérablement d'une juridiction à l'autre.

Graphique 1. Taux de réponse en termes du nombre d'adhérents, 1^{er} janvier 1999

Note: De façon générale, un régime de pension enregistré auprès d'une juridiction particulière couvre des adhérents travaillant dans d'autres provinces. Pour chaque juridiction sauf l'IPE, les adhérents auxquels on réfère ici participent à des régimes enregistrés auprès de cette juridiction quelque soit la province où l'adhérent travaille. Pour l'IPE qui n'était pas assujettie à une loi juridictionnelle sur les pensions au 1^{er} janvier 1999, les adhérents auxquels on réfère ici participent aux régimes couvrant uniquement des travailleurs de la province en question. Ces régimes ont fait l'objet d'une enquête directe pour les données du 1^{er} janvier 1999.

8. Imputation

Data on plan members and contributions are imputed if not reported. This is done by using the same figures that were most recently reported.

9. Coverage errors

Coverage errors can occur because the establishment or termination of a pension plan may not be reported to us when it becomes effective, but only when the administrative procedures undertaken by the pension authority are complete.

10. Data editing and correction

The edit procedures make it possible to compare, for each plan, current information on members and contributions with that last reported. Whenever a large change is detected or the data for a given plan appear inconsistent, the plan is identified by a computer edit and is subject to correction or acceptance, as required.

11. Comparability over time

With the exception of the following, the data available from the Pension Plans in Canada survey are comparable over time.

The classification of plans by sector has been the subject of re-examination. A new definition of public sector was adopted for the January 1, 1992 file, one that corresponds to that used by the Standards Division and the Public Institutions Division of Statistics Canada. The changes to sector classification have not been made retroactively. Therefore some of the changes observed between 1992 and earlier years with respect to data by sector are due to this reclassification. Most notably, the majority of the plans for universities, previously coded to the private sector, are now considered to be public sector plans.

12. Confidentiality of the data

The information presented in the publication has been reviewed to ensure that the confidentiality of data on individual pension plans is respected. The data have been tabulated in such a way as to make it impossible to determine the identity of any specific plan.

8. Imputation

Les imputations sur le nombre d'adhérents aux régimes et des cotisations sont effectuées dans le cas de déclarations manquantes en se servant de données précédentes les plus récentes.

9. Erreurs de couverture

Des erreurs de couverture sont possibles parce que les mises en oeuvre et les terminaisons de régimes ne sont pas nécessairement rapportées au cours de la période durant laquelle elles ont effectivement eu lieu, mais plutôt lorsque les procédés administratifs des régies sont complétés.

10. Vérification et correction des données

Nos procédés de contrôle permettent de comparer les valeurs actuelles relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations, aux valeurs déclarées antérieurement. Il est ainsi possible de déceler les grandes variations ou les erreurs, s'il en est, grâce à un programme informatisé et les données sont corrigées ou leur exactitude est confirmée, selon le cas.

11. Comparabilité dans le temps

De façon générale, les résultats de l'enquête sur les régimes de pension au Canada sont comparables dans le temps.

La classification des régimes selon le secteur a cependant fait l'objet d'un réexamen. La nouvelle définition du secteur public qui a été adoptée aux fins des données présentes est celle établie conjointement par la Division des normes et la Division des institutions publiques de Statistique Canada. Les modifications qui s'ensuivirent ont été appliquées à la base de données sur les régimes de pension en date du 1^{er} janvier 1992 mais non rétroactivement. Cela implique que certaines variations observées entre 1992 et les années antérieures, dans les données selon le secteur, peuvent en partie être attribuables à cette nouvelle définition du secteur public. Le reclassement a surtout affecté les universités qui, pour la plupart, sont passées du secteur privé au secteur public.

12. Caractère confidentiel des données

Les données du présent bulletin ont été vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les divers intervenants. Aucun ensemble de données permettant l'identification d'un régime de pension particulier est publié.

GLOSSARY

Average best earnings plan: A defined benefit RPP that defines the benefit formula using the highest average earnings for a specified number of years (eg. best five years).

Canada/Québec Pension Plans (C/QPP): These plans came into effect on January 1, 1966, and provide retirement and disability pensions as well as survivor benefits to the participants' spouses and dependent children. Participation is compulsory for most workers aged 18 and older, whether employees or self-employed.

Career average earnings plan: A defined benefit RPP that bases the pension on average earnings over the entire period of membership in the plan. In some cases, earnings before a specific time are excluded; in others the earnings are indexed.

Composite plan: An RPP that possesses the characteristics of a defined benefit and a defined contribution plan.

Consumer Price Index (CPI): An indicator of the changes in consumer prices experienced by a target population. The CPI measures price change by comparing, through time, the cost of a fixed basket of commodities.

Contributory plan: An RPP under which employees are required to contribute a portion of the cost of the benefits.

Deferred profit sharing plan (DPSP): An employer-sponsored savings plan registered with Canada Customs and Revenue Agency. Contributions to these plans by the employer (employees cannot contribute) are based on profits. The amount accumulated in these plans can be paid out as a lump sum at retirement or termination of employment, received in installments over a period not to exceed ten years or used to purchase an annuity.

Defined Benefit (DB) plan: An RPP that defines the benefits by a formula stipulated in the plan text. The employer contributions are not predetermined but are a function of the cost of providing the promised pension, taking into consideration employee contributions, if any. DB plans can be subdivided into unit benefit and flat benefit plans.

Defined Contribution (DC) plan: An RPP that specifies the employee's (if the plan is contributory) and the employer's contributions. Members' benefits are provided from accumulated contributions plus the return on the investment of these monies.

Final average earnings plan: A defined benefit RPP that defines the benefit formula using average earnings for a specified number of years immediately prior to retirement.

Final earnings plan: As used in the report, refers to final average and average best earnings plans.

Flat benefit plan: A defined benefit RPP that provides a fixed benefit; not related to earnings. It is usually a dollar amount of monthly pension for each year of service with a single employer, or with participating employers under a multi-employer plan.

Group RRSPs: Arrangements established for employees or members of a professional or trade association. Individual RRSP contracts must be registered for each participant and separate accounts kept for each. Employer contributions are treated as employees' earned income for income tax purposes.

Guaranteed Income Supplement (GIS): Supplement to OAS that first became payable in 1967, subject to an income test. The GIS is non-taxable and adjusted quarterly to reflect any growth in the CPI.

Non Contributory plan: An RPP under which the entire cost of the benefits is borne by the employer.

Old Age Security (OAS): Federal program that provides among other benefits, a flat-rate pension to Canadians 65 or older who meet the residency requirements. Benefits are taxable and, on a quarterly basis, fully indexed to the CPI. Some or all of the benefit is repaid if net income exceeds a certain level.

Private Sector: Includes incorporated and unincorporated businesses, religious, charitable and other non-profit organizations, cooperatives, trade or employee associations, and private educational and health institutions.

Public Sector: Includes municipal, provincial and federal governments and enterprises, crown corporations, government boards, commissions and agencies, and public educational and health institutions.

Registered Pension Plan (RPP): An employer-sponsored plan registered with Canada Customs and Revenue Agency and most commonly also with one of the pension regulatory authorities. The purpose of such plans is to provide employees with a regular income at retirement.

Registered Retirement Savings Plan (RRSPs): A capital accumulation program designed to encourage saving for retirement. Contributions are tax-deductible within prescribed limits. Each year's RRSP contribution/deduction limit is reduced by the assessed value of benefits accrued in the prior year under an RPP or DPSP. Unused RRSP contribution room may be carried forward, with some restrictions. Investment income earned in the RRSP is tax-exempt, but benefits are taxable.

Spouse's Allowance (SPA): Federal allowance subject to an income test and available to persons 60 to 64 years who are married to a GIS recipient or widowed. The SPA is adjusted quarterly to reflect any growth in the CPI.

Unit benefit plan: A type RPP in which members earn a unit of pension, often expressed as a fixed percentage of earnings, for each year of credited service/participation. Includes career and final average earnings plans.

Vesting: The right of a plan member to the employer's contribution to an RPP or a DPSP as a result of achieving a specified length of service or plan membership.

Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE): Maximum earnings on which contributions to and benefits from the C/QPP are determined.

LEXIQUE

Acquisition de droits: Droit d'un participant à un RPA ou RPDB aux cotisations versées par l'employeur, généralement une fois remplies les conditions prescrites d'années de service ou d'adhésion au régime.

Allocation au conjoint (AC): Montant versé au titre d'un programme à gestion fédérale, aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui sont mariées à un bénéficiaire du SRG ou qui sont veuves. L'admissibilité dépend du revenu et des années de résidence au Canada. L'AC est ajustée trimestriellement de façon à tenir compte de l'augmentation intégrale de l'IPC.

Indice des prix à la consommation (IPC): Mesure de la variation dans le temps du prix d'un panier fixe de biens et services. C'est un indicateur de la variation des prix à la consommation payés par une population cible.

Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP): Limite maximum des gains au-dessus de laquelle aucune cotisation, et aucune prestation, n'est versée au titre des RPC/RRQ.

REER - collectif: Arrangement établi pour le bénéfice des employés, des membres d'association professionnelle ou de commerce. Des contrats individuels doivent être enregistrés pour chaque participant et des comptes séparés doivent être tenus pour chacun. Aux fins de l'impôt, les cotisations de l'employeur sont considérées comme un revenu gagné par les employés.

Régime à cotisations déterminées (CD): RPA selon lequel l'employé (dans le cas d'un régime contributif) et l'employeur sont tenus de cotiser à des taux précis. Les prestations versées aux adhérents sont constituées des cotisations accumulées et du produit des placements.

Régime à prestations déterminées (PD): RPA en vertu duquel les prestations sont définies selon une formule stipulée dans le texte du régime. Les cotisations de l'employeur ne sont en général pas déterminées à l'avance, mais sont fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu des cotisations des employés, le cas échéant. Les régimes PD comprennent les régimes pourcentage-salaire et les régimes à rentes forfaitaires.

Régime à rentes forfaitaires: RPA à prestations déterminées qui prévoit des prestations fixes, établies sans égard au salaire des participants. Il s'agit habituellement d'un montant mensuel fixe pour chaque année de service auprès d'un employeur, ou auprès de plusieurs employeurs parrainant un régime interentreprises.

Régime contributif: RPA en vertu duquel les employés sont tenus de verser des cotisations, contribuant ainsi à une partie du coût de la rente.

Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB): Régime d'épargne d'employeur enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Les cotisations de l'employeur à ces régimes (les employés ne peuvent pas cotiser) sont fondées sur les bénéfices. Le montant accumulé dans ces régimes peut être payé au moment de la retraite ou à la fin de l'emploi en un versement unique, en plusieurs versements au cours d'une période n'excédant pas dix ans, ou être utilisé pour acheter une rente.

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ): Régimes entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1966 et qui procurent des prestations de retraite, d'invalidité et de survivant, au conjoint et aux enfants à charge du cotisant. La participation y est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus, qu'ils soient employés ou travailleurs indépendants.

Régime enregistré d'épargne-retraite (REER): Régime d'épargne conçu pour encourager l'épargne en vue de la retraite en vertu duquel les cotisations sont déductibles d'impôt à l'intérieur de limites prescrites. Chaque année, le montant de cotisations pouvant être déduit est réduit du montant estimé des prestations acquises l'année précédente au titre d'un RPA ou d'un RPDB. Sous réserve de certaines restrictions, les droits de cotisation non utilisés peuvent être reportés ultérieurement. Le revenu de placement accumulé dans le régime est exempt d'impôt, mais les paiements reçus du régime sont imposables.

Régime de pension agréé (RPA): Régime de l'employeur enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme de régie des rentes. Un tel régime a pour objet d'offrir aux employés un revenu régulier à leur retraite.

Régime mixte: RPA qui possède à la fois les caractéristiques d'un régime à prestations déterminées et d'un régime à cotisations déterminées.

Régime non contributif: RPA en vertu duquel le coût des prestations est assumé exclusivement par l'employeur.

Régime pourcentage-salaire: RPA en vertu duquel l'adhérent acquière un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service ou d'adhésion. Comprend les régimes salaires moyen de carrière et salaire final.

Régime salaire final: Dans ce rapport, comprend les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Régime salaire maximal moyen: RPA à prestations déterminées selon lequel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours de la période des gains les plus élevés (par exemple, les cinq meilleures années).

Régime salaire moyen de carrière: RPA à prestations déterminées en vertu duquel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours de toute la période d'adhésion ou de service. Dans certains cas, la base des gains exclut ceux réalisés avant une certaine date; dans d'autres cas, les gains sont indexés.

Régime salaire moyen de fin de carrière: RPA à prestations déterminées selon lequel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours d'un nombre d'années spécifiques immédiatement avant la retraite.

Secteur privé: Ensemble formé des entreprises constituées et non constituées en société, des organismes religieux, charitables et à but non lucratif, des associations professionnelles et syndicats ouvriers, des coopératives et des établissements d'enseignement et de santé privés.

Secteur public: Ensemble formé des administrations et des entreprises municipales, provinciales et fédérales, des commissions et conseils gouvernementaux ainsi que des établissements d'enseignement et de santé publics.

Sécurité de la vieillesse (SV): Programme à gestion fédérale qui procure, entre autres, une prestation fixe à tous les Canadiens qui sont âgés de 65 ans et plus et

qui remplissent les conditions de résidence. Les prestations sont imposables et sont révisées chaque trimestre en fonction de la hausse intégrale de l'IPC. Une partie ou la totalité des prestations est remboursée si le revenu net dépasse un certain seuil donné.

Supplément de revenu garanti (SRG): Supplément fédéral versé pour la première fois en 1967 aux prestataires de la SV, sous réserve d'une évaluation du revenu. Le SRG n'est pas taxable et est révisé chaque trimestre en fonction de la hausse de l'IPC.

Income Trends in Canada

In these times of budget challenges, it is more crucial than ever before to understand income trends of Canadians.

Use *Income Trends in Canada* on CD-ROM to view trends with one mouse click. Create your own tables. Chart income data. And more!

Get the overall picture with nearly two decades of data

For \$195, you will find income statistics covering 1980 to 1997 for Canada, the provinces and 15 metropolitan areas! Get accurate and reliable data about:

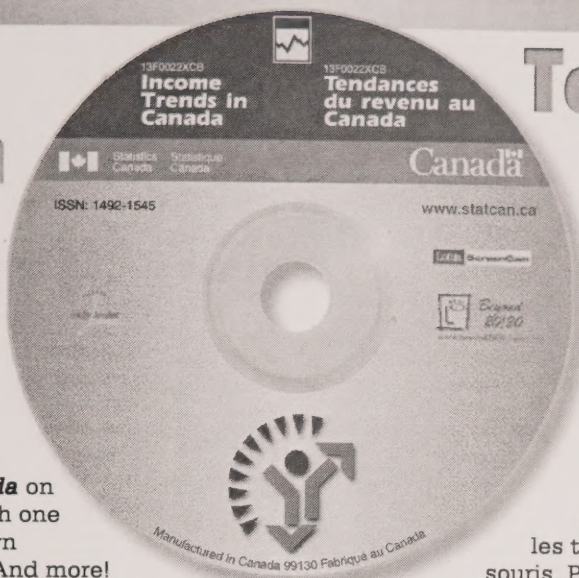
- ▶ income from employment... and other sources
- ▶ taxes
- ▶ impact of government transfers on family income
- ▶ differences in earnings between women and men
- ▶ income of Canada's seniors
- ▶ income inequality and low income
- ▶ and a lot more!

Need more details? Check out *Income Trends in Canada* on our Web site at <http://www.statcan.ca/english/ads/13F0022XCB/index.htm> or contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre at 1 800 263-1136.

NEW!

Order *Income Trends in Canada* TODAY

(catalogue number 13F0022XCB) for \$195. In Canada, please add **either** GST and applicable PST or HST. Shipping and handling outside Canada: For shipments to the United States, please add \$6. For shipments to other countries, please add \$10. To order, CALL 1 800 267-6677, FAX 1 877 287-4369 or MAIL: Statistics Canada, Circulation Management, Dissemination Division, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order by E-MAIL: order@statcan.ca.



Tendances du revenu au Canada

En cette période de défis budgétaires, il importe plus que jamais de comprendre les tendances du revenu des Canadiens.

Servez-vous du CD-ROM *Tendances du revenu au Canada* pour visualiser les tendances à l'aide d'un simple clic de souris. Personnalisez vos tableaux. Créez vos propres graphiques. Et plus!

Obtenez une vue d'ensemble à l'aide de presque 20 ans de données

Pour 195 \$, vous trouverez des statistiques sur le revenu de 1980 à 1997 pour le Canada, les provinces et 15 régions métropolitaines! Obtenez des chiffres précis et fiables sur :

- ▶ le revenu d'emploi... et d'autres sources
- ▶ l'impôt
- ▶ l'incidence des transferts gouvernementaux sur le revenu familial
- ▶ les écarts salariaux entre les femmes et les hommes
- ▶ le revenu des aînés au Canada
- ▶ l'inégalité du revenu et le faible revenu
- ▶ et bien plus encore!

Pour en savoir plus, jetez un coup d'oeil sur *Tendances du revenu au Canada* sur notre site Web : http://www.statcan.ca/francais/ads/13F0022XCB/index_f.htm ou communiquez avec le Centre de référence de Statistique Canada de votre région au 1 800 263-1136.

NOUVEAU!

Commandez *Tendances du revenu au Canada* DES AUJOURD'HUI

(n° 13F0022XCB au catalogue) au prix de 195 \$. Au Canada, veuillez ajouter **soit** la TPS et la TVP en vigueur, **soit** la TVH. Port et manutention à l'extérieur du Canada : pour les envois à destination des États-Unis, veuillez ajouter 6 \$. Pour les envois à destination des autres pays, veuillez ajouter 10 \$. Vous pouvez commander par TÉLÉPHONE au 1 800 267-6677, par TÉLÉCOPIEUR au 1 877 287-4369 ou par la POSTE en écrivant à Statistique Canada, Gestion de la circulation, Division de la diffusion, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6. Vous pouvez aussi nous joindre par COURRIEL à order@statcan.ca.

Perspectives on Labour and Income

Crucial to leading decision makers

The current emphasis on information resonates loudly in the workplace.

Perspectives on Labour and Income meets your need for accurate, timely and comprehensive information.

The bottom line? You get vital data and analysis on the workplace and related issues facing contemporary Canada!

Your springboard to success

Each analytical article in this quarterly journal has clear charts, tables and summaries.

Perspectives reveals the latest labour and demographic statistics – essential to

- ▶ determine how attitudes toward retirement influence investment decisions
- ▶ evaluate the effect of wage trends on union bargaining
- ▶ forecast the effect of employment on the demand for goods and services or social programs
- ▶ compare your organization within your industry
- ▶ develop labour market studies
- ▶ ... and much more!

L'emploi et le revenu en perspective

Un outil essentiel pour les décideurs

De nos jours, on attache beaucoup d'importance à

l'information en milieu de travail.

La revue **L'emploi et le revenu en perspective** répond à vos besoins pour des renseignements qui sont à la fois précis, actuels et complets. Vous disposerez alors de données essentielles et d'analyses sur le milieu du travail et sur d'autres défis auxquels le Canada est confronté!

Le tremplin à votre succès

Les articles analytiques de cette revue trimestrielle comportent des graphiques, des tableaux et des sommaires conçus de façon à présenter clairement les statistiques sur le

marché du travail et les statistiques démographiques qui sont essentielles pour :

- ▶ déterminer dans quelle mesure les attitudes à l'égard de la retraite influent sur les décisions en matière de placements
- ▶ évaluer l'effet des tendances salariales sur les négociations syndicales
- ▶ faire des prévisions relatives à l'incidence de l'emploi sur la demande de biens et de services ou sur les programmes sociaux
- ▶ comparer votre organisation à votre secteur d'activité dans son ensemble
- ▶ effectuer des études sur le marché du travail
- ▶ ... et bien plus encore!

One easy decision: Subscribe today!

When you invest in this Statistics Canada journal, you're investing in your future. **Perspectives on Labour and Income** (cat. no. 75-001-XPE) costs \$58. In Canada, please add either GST and applicable PST or HST. Shipping charges: No shipping charges for delivery in Canada. For shipments to the United States, please add \$24. For shipments to other countries, please add \$40.

To subscribe:

CALL toll free 1 800 267-6677

FAX 1 877 287-4369

WRITE to Statistics Canada, Circulation Management, Dissemination Division, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, Canada

Order via E-MAIL at order@statcan.ca

Or CONTACT your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre listed in this publication.

Une décision facile à prendre : c'est de vous abonner dès maintenant!

En investissant dans cette revue de Statistique Canada, vous investissez aussi dans votre avenir. **L'emploi et le revenu en perspective** (n° 75-001-XPE au catalogue) se vend 58 \$. Au Canada, veuillez ajouter soit la TPS et la TVP en vigueur, soit la TVH. Frais de port : Aucuns frais pour les envois au Canada. Pour les envois à destination des États-Unis, veuillez ajouter 24 \$. Pour les envois à destination des autres pays, veuillez ajouter 40 \$.

Pour vous abonner :

TÉLÉPHONEZ sans frais au 1 800 267-6677 TÉLÉCOPIEZ au 1 877 227-4369

ÉCRIVEZ à Statistique Canada, Gestion de la circulation, Division de la diffusion, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6, Canada

Commandez par COURRIEL à order@statcan.ca

Ou COMMUNIQUEZ avec le Centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous mentionné dans la présente publication.

